

# Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung

Corporate Governance im Sinne einer verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung und -kontrolle, die auf nachhaltige Wertschaffung ausgerichtet ist, hat in der Commerzbank seit jeher einen hohen Stellenwert. Daher unterstützen wir – Aufsichtsrat und Vorstand – den Deutschen Corporate Governance Kodex und die damit verfolgten Ziele und Zwecke ausdrücklich. Die Satzung der Commerzbank sowie die Geschäftsordnungen von Vorstand und Aufsichtsrat entsprachen schon bei Erlass des Deutschen Corporate Governance Kodex weitgehend dessen Anforderungen. Soweit das noch nicht der Fall war, wurden sie den Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex fortlaufend angepasst. Satzung und Geschäftsordnungen sind im Internet verfügbar.

Corporate-Governance-Beauftragter der Commerzbank ist Günter Hugger, Bereichsvorstand Recht. Er ist der Ansprechpartner für alle Fragen der Corporate Governance und hat die Aufgabe, Vorstand und Aufsichtsrat bei der Umsetzung des Deutschen Corporate Governance Kodex zu beraten und über die Umsetzung durch die Bank zu berichten.

Nachfolgend erläutern wir die Corporate Governance in der Commerzbank gemäß Nummer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Dieser Bericht enthält zudem die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289 a HGB.

## Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Bank erklärt jährlich, ob den Verhaltensempfehlungen der Kommission entsprochen wurde und wird und erläutert, weshalb welche Empfehlungen nicht umgesetzt werden. Diese Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat wird auf der Internetseite der Commerzbank (<http://www.commerzbank.de>) veröffentlicht. Dort findet sich auch ein Archiv mit den Entsprechenserklärungen seit 2002. Die aktuelle Erklärung wurde am 7. November 2012 abgegeben.

Die Commerzbank erfüllt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex nahezu vollständig; sie weicht davon lediglich in wenigen Punkten ab:

- Nummer 4.2.1 des Kodex empfiehlt, dass eine Geschäftsordnung die Arbeit des Vorstands inklusive der Ressortverteilung der Vorstandsmitglieder regeln soll. Der Vorstand hat sich mit Zustimmung des Aufsichtsrats eine Geschäftsordnung gegeben. Die Ressortverteilung legt der Vorstand allerdings selbst außerhalb der Geschäftsordnung fest. Auf diese Weise wird die erforderliche Flexibilität bei notwendigen Änderungen und damit eine effiziente Arbeitsteilung sichergestellt. Der Aufsichtsrat wird über alle Änderungen informiert und



› **Deutscher Corporate Governance Kodex**

[www.corporate-governance-code.de](http://www.corporate-governance-code.de)

› **Satzung der Commerzbank Aktiengesellschaft**

[www.commerzbank.de](http://www.commerzbank.de) > Investor Relations > Corporate Governance > Satzung

› **Geschäftsordnung des Vorstands**

[www.commerzbank.de](http://www.commerzbank.de) > Konzern > Management > Vorstand

› **Geschäftsordnung des Aufsichtsrats**

[www.commerzbank.de](http://www.commerzbank.de) > Konzern > Management > Aufsichtsrat



› **Entsprechenserklärung**

[www.commerzbank.de](http://www.commerzbank.de) > Investor Relations > Corporate Governance

auf diese Weise in die Ressortverteilung eingebunden. Die Geschäftsordnung des Vorstands einschließlich der Ressortzuständigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder ist auf der Internetseite der Commerzbank veröffentlicht.

- In Bezug auf die Vorstandsvergütung soll gemäß Nummer 4.2.3 Abs. 3 Satz 3 des Kodex eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter variabler Vergütungsteile ausgeschlossen sein. In Umsetzung rechtlicher Vorgaben, wonach für außerordentliche Entwicklungen das Verwaltungs- oder Aufsichtsratsorgan eine Begrenzungsmöglichkeit in Bezug auf die variable Vergütung vereinbaren soll, ist der Aufsichtsrat der Commerzbank berechtigt, bei außerordentlichen Entwicklungen die Zielwerte und sonstige Parameter der variablen Vergütungsteile anzupassen, um positive wie negative Auswirkungen auf die Erreichbarkeit der Zielwerte in angemessener Weise zu neutralisieren. Im Rahmen der Feststellung der Zielerreichung ist eine Begrenzungsmöglichkeit im Sinne der rechtlichen Vorgaben bei der Commerzbank nicht umsetzbar, weil die überwiegend mathematische Verknüpfung eine Anpassung weitgehend ausschließt. Da zudem der Bemessungszeitraum der variablen Vorstandsvergütung bis zu vier Jahre beträgt und die Ziele für diesen Zeitraum vorab festzulegen sind, ist die vorgesehene Anpassungsmöglichkeit für die Zielwerte durch den Aufsichtsrat sachgerecht.
- Der Kodex empfiehlt, dass eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) 150 % des Abfindungs-Caps (Wert von zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen) nicht übersteigen soll, Nummer 4.2.3. Der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds enthielt noch eine Change-of-Control-Klausel, ohne Abfindungs-Cap im Sinne der Nummer 4.2.3 Abs. 5. Diese Change-of-Control-Klausel entfiel mit Ablauf der Bestellungsperiode des Vorstandsmitglieds am 31. März 2012. Seitdem enthält kein Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds eine Change-of-Control-Klausel mehr.
- Nach Nummer 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 des Kodex soll, sofern den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt wird, diese auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Commerzbank erhalten neben einer festen Vergütung eine variable Vergütung von 3 000,00 Euro je 0,05 Euro Dividende, die über einer Dividende von 0,10 Euro je Stückaktie für das abgelaufene Geschäftsjahr an die Aktionäre ausgeschüttet wird. An die Aktionäre wurde unter anderem für das Geschäftsjahr 2011 keine Dividende und damit an die Aufsichtsratsmitglieder auch keine erfolgsorientierte Vergütung gezahlt. 2013 sollen die Vergütungsregelungen für die Organmitglieder umfassend geprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden.

Sowohl bei der Zusammensetzung des Vorstands, der Besetzung von Führungsfunktionen in der Bank als auch bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (Nummern 4.1.5, 5.1.2 und 5.4.1 des Kodex) sowie zur Besetzung sonstiger Gremien werden Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit dafür sorgen, dem Gesichtspunkt der Vielfalt (Diversity) verstärkt Rechnung zu tragen und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.

Der Vorstand initiierte im Jahr 2010 das Projekt „Frauen in Führungspositionen“. Ziel ist es, unter Berücksichtigung aller Talente ein leistungsfähiges Führungsteam für die Commerzbank zu sichern. Umfassende Analysen ergaben ein detailliertes Bild der Ausgangssituation. Auf dieser Basis wurden spezifische Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen entwickelt und fortlaufend umgesetzt. Der Vorstand wird halbjährlich

über den Umsetzungsfortschritt und die Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen informiert. Eine nachhaltige und verbindliche Umsetzung wird durch die Verankerung in den individuellen Zielvereinbarungen des oberen Managements unterstützt. Durch das Projekt „Frauen in Führungspositionen“ soll der Anteil von Frauen in den oberen Führungsebenen gesteigert werden.

Darüber hinaus unterstützt die Commerzbank die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch betrieblich geförderte Kinderbetreuung und das Comeback-Plus-Programm zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit. Zur Förderung der Kinderbetreuung bietet die Commerzbank ein umfassendes Angebot, das aus Beratung zur Kinderbetreuung, Vermittlung von Betreuungsplätzen sowie finanziellen Zuschüssen besteht. Seit dem 1. Juni 2005 ist die Kindertagesstätte „Kids & Co.“ in Frankfurt für Kinder geöffnet. „Kids & Co.“ verfügt über eine Krippe (Betreuung für Kinder von 9 Wochen bis 3 Jahre), einen Kindergarten (3 Jahre bis Schuleintritt) sowie seit dem Jahr 2011 auch über einen Schülerhort. Ferner können Mitarbeiter seit dem Jahr 2010 Kinderbetreuung im Krippenbereich – und seit dem Jahr 2012 auch im Kindergartenbereich – bundesweit an insgesamt 20 Standorten nutzen. Die Commerzbank Aktiengesellschaft unterstützt diese Einrichtungen mit einem hohen finanziellen Engagement und bietet aktuell insgesamt circa 280 Kinderbetreuungsplätze an mit dem Ziel, diese bis Ende 2013 auf 340 Plätze auszubauen. Zudem kann bundesweit eine spontane Kinderbetreuung an verschiedenen Standorten genutzt werden.

Nummer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. Der Aufsichtsrat der Commerzbank hat im Einzelnen folgende konkrete Ziele beschlossen:

- Beibehaltung eines Frauenanteils im Aufsichtsrat von mindestens 30 % unter der Voraussetzung, dass der aktuelle Frauenanteil der Arbeitnehmervertreter auch in Zukunft aufrechterhalten wird.
- Beibehaltung zumindest eines internationalen Vertreters.
- Berücksichtigung von Sachverstand und Kenntnis in Bezug auf die Bank.
- Berücksichtigung besonderer Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren.
- Vermeidung von potenziellen Interessenkonflikten.
- Stets mindestens acht von der Hauptversammlung gewählte unabhängige Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex.
- Berücksichtigung der Regelaltersgrenze von 72 Jahren.

Der Aufsichtsrat der Commerzbank besteht aus zwanzig Mitgliedern, dazu gehören aktuell eine internationale Vertreterin und – einschließlich der internationalen Vertreterin – sechs Frauen. Mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2013 werden die Aufsichtsratsmitglieder neu bestellt. Der Aufsichtsrat hat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die oben genannten Ziele berücksichtigt. Die Wahlvorschläge sind im Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 14 bis 19 aufgeführt.



## Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Commerzbank erfüllt auch weitgehend die Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und weicht nur in wenigen Punkten davon ab:

- Abweichend von Nummer 2.3.3 ist der Stimmrechtsvertreter grundsätzlich nur bis zum Tag vor der Hauptversammlung erreichbar. Allerdings besteht für Aktionäre, die in der Hauptversammlung anwesend oder vertreten sind, die Möglichkeit, dem Stimmrechtsvertreter am Tag der Hauptversammlung auch dort noch Weisungen zu erteilen.
- In Nummer 2.3.4 wird angeregt, die Hauptversammlung vollständig über das Internet zu übertragen. Die Commerzbank überträgt die Reden des Aufsichtsratsvorsitzenden und des Vorstandsvorsitzenden, nicht jedoch die Generaldebatte. Zum einen erscheint die vollständige Übertragung angesichts der Dauer von Hauptversammlungen nicht angemessen, zum anderen sind auch die Persönlichkeitsrechte der Redner zu berücksichtigen.

## Vorstand

Der Vorstand der Commerzbank leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse. Er ist dabei den Belangen von Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und sonstigen der Bank verbundenen Gruppen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung verpflichtet. Er entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung. Darüber hinaus gewährleistet er ein effizientes Risikomanagement und Risikocontrolling. Der Vorstand führt die Geschäfte der Commerzbank nach dem Gesetz, der Satzung, seiner Geschäftsordnung, unternehmensinternen Richtlinien und den jeweiligen Anstellungsverträgen. Er arbeitet mit den anderen Organen der Commerzbank und den Arbeitnehmervertretern vertrauensvoll zusammen.

Die Zusammensetzung des Vorstands und die Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder sind im Geschäftsbericht auf der Seite 12 dargestellt. Die nähere Ausgestaltung der Arbeit im Vorstand wird durch eine Geschäftsordnung des Vorstands bestimmt, die auf der Internetseite der Commerzbank unter <http://www.commerzbank.de> veröffentlicht ist.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 35 bis 45 ausführlich dargestellt.



› **Vorstandszuständigkeiten**  
Seite 12

› **Vergütungsbericht**  
Seite 35 ff.

## Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Der Aufsichtsrat führt seine Geschäfte nach den Vorschriften des Gesetzes, der Satzung und seiner Geschäftsordnung; er arbeitet vertrauensvoll und eng mit dem Vorstand zusammen.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist auf den Seiten 20 bis 22 dieses Geschäftsberichts dargestellt. Über Einzelheiten zur Arbeit des Gremiums, seiner Struktur und seiner Kontrollfunktion informiert der Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 14 bis 19. Weitere Angaben zu der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen finden sich in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, die auf der Internetseite der Commerzbank unter <http://www.commerzbank.de> eingesehen werden kann.

Die Effizienz seiner Tätigkeit überprüft der Aufsichtsrat alle zwei Jahre mittels eines detaillierten Fragebogens. 2012 hat eine Effizienzprüfung mittels eines detaillierten Fragebogens stattgefunden. Das Ergebnis der Prüfung ist sehr positiv. Anregungen aus dem Kreis der Aufsichtsratsmitglieder werden für die zukünftige Arbeit berücksichtigt.

Gemäß § 3 Abs. 6 der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats hat jedes Aufsichtsratsmitglied Interessenkonflikte offenzulegen. Im Berichtsjahr hat kein Aufsichtsratsmitglied einen Interessenkonflikt im Sinne von Nummer 5.5.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex offengelegt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 45 bis 47 detailliert erläutert.



› **Mitglieder des Aufsichtsrats der Commerzbank Aktiengesellschaft**  
Seite 20 ff.

› **Bericht des Aufsichtsrats**  
Seite 14 ff.



› **Vergütungsbericht**  
Seite 45 ff.

## Bilanzierung

Die Rechnungslegung des Commerzbank-Konzerns vermittelt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage. Sie erfolgt nach den International Financial Reporting Standards (IFRS); der Einzelabschluss der Commerzbank Aktiengesellschaft wird gemäß den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs (HGB) aufgestellt. Konzern- und AG-Abschluss werden vom Vorstand aufgestellt und vom Aufsichtsrat gebilligt beziehungsweise festgestellt. Die Prüfung obliegt dem von der Hauptversammlung gewählten Abschlussprüfer.

Zum Jahresabschluss gehört auch ein ausführlicher Risikobericht, der über den verantwortungsvollen Umgang des Unternehmens mit den unterschiedlichen Risikoarten informiert. Er ist auf den Seiten 131 bis 178 dieses Geschäftsberichts abgedruckt.

Während des Geschäftsjahres werden Anteilseigner und Dritte zusätzlich durch den Halbjahresfinanzbericht und zwei weitere Quartalsberichte über den Geschäftsverlauf unterrichtet. Auch diese Zwischenabschlüsse werden nach den einschlägigen internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen aufgestellt.



› **Konzernrisikobericht**  
Seite 131 ff.

## Aktionärsbeziehungen, Transparenz und Kommunikation

Einmal im Jahr findet die ordentliche Hauptversammlung statt. Sie beschließt insbesondere über – soweit ausgewiesen – die Verwendung des Bilanzgewinns, die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat, die Bestellung des Abschlussprüfers sowie Satzungsänderungen. Gegebenenfalls erteilt sie die Ermächtigung zu Kapitalmaßnahmen oder die Zustimmung zum Abschluss von Gewinnabführungsverträgen. Dabei gewährt jeweils eine Aktie eine Stimme.

Vorstand und Aufsichtsrat haben von der in § 120 Abs. 4 Aktiengesetz vorgesehenen Möglichkeit, die Hauptversammlung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließen zu lassen, im Jahr 2010 Gebrauch gemacht. Die Hauptversammlung 2010 hat die Grundzüge der variablen Vergütung und das feste Jahresgrundgehalt der Vorstandsmitglieder gebilligt.

Die Aktionäre der Bank können Empfehlungen oder sonstige Stellungnahmen per Brief oder E-Mail einbringen beziehungsweise persönlich vortragen. Für die Bearbeitung schriftlicher Hinweise ist das zentrale Qualitätsmanagement der Bank zuständig. Auf der Hauptversammlung erfolgt die Kommentierung oder Beantwortung direkt durch Vorstand oder Aufsichtsrat. Daneben können die Aktionäre durch Gegen- oder Erweiterungsanträge zur Tagesordnung den Ablauf der Hauptversammlung mitbestimmen. Auf Antrag der Aktionäre kann auch eine außerordentliche Hauptversammlung einberufen werden. Die für die Hauptversammlung rechtlich erforderlichen Berichte und Unterlagen einschließlich des Geschäftsberichts sind im Internet abrufbar, ebenso die Tagesordnung der Hauptversammlung und eventuelle Gegen- oder Erweiterungsanträge.

Die Commerzbank informiert die Öffentlichkeit – und damit auch die Aktionäre – vier Mal pro Jahr über die Finanz- und Ertragslage der Bank; kursrelevante Unternehmensnachrichten werden zudem als Ad-hoc-Meldung veröffentlicht. Damit ist die Gleichbehandlung der Aktionäre sichergestellt. Im Rahmen von Pressekonferenzen und Analystenveranstaltungen berichtet der Vorstand über den Jahresabschluss beziehungsweise die Quartalsergebnisse. Zur Berichterstattung nutzt die Commerzbank verstärkt die Möglichkeiten des Internet; unter [www.commerzbank.de](http://www.commerzbank.de) werden umfangreiche Informationen über den Commerzbank-Konzern veröffentlicht. Im Geschäftsbericht und im Internet wird darüber hinaus der Finanzkalender für das laufende und nächste Jahr publiziert. Er enthält alle für die Finanzkommunikation wesentlichen Veröffentlichungstermine und den Termin der Hauptversammlung.

Wir fühlen uns zu offener und transparenter Kommunikation mit unseren Aktionären und allen anderen Stakeholdern verpflichtet. Diesen Anspruch wollen wir auch künftig erfüllen.



### › IR-Nachrichten

[www.commerzbank.de](http://www.commerzbank.de) > Investor Relations > Publikationen und Veranstaltungen

## Vergütungsbericht

---

Der nachfolgende Vergütungsbericht ist auch Bestandteil des Konzernlageberichts.

Der Bericht folgt den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und trägt den Anforderungen nach IFRS Rechnung.

### Vorstand

#### Grundzüge des Vergütungssystems

Kernbestandteile des seit dem 1. Januar 2010 gültigen Vergütungssystems sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie ein Short Term Incentive (STI) und ein Long Term Incentive (LTI) als variable Vergütungskomponenten. Die Hauptversammlung 2010 hat die Grundzüge der variablen Vergütung und das feste Jahresgrundgehalt der Vorstandsmitglieder gemäß § 120 Abs. 4 Aktiengesetz gebilligt.

Am 9. August 2011 hat der Aufsichtsrat eine Anpassung dieses Systems an die Erfordernisse der Instituts-Vergütungsverordnung beschlossen, die anschließend vertraglich umgesetzt wurde.

Ferner hat der Aufsichtsrat Ende 2011/Anfang 2012 beschlossen, die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder zu ändern. Die Neuregelung beinhaltet insbesondere eine leistungsorientierte Leistungszusage. Zudem knüpft die Altersversorgung nunmehr in der Regel an die Vollendung des 65. Lebensjahres und nicht mehr an die Vollendung des 62. Lebensjahres an. Die neuen Pensionsverträge wurden von allen Vorstandsmitgliedern unterzeichnet.

Eine ursprünglich mit dem SoFFin für die Jahre 2008 und 2009 vereinbarte Begrenzung der monetären Vergütung von Vorstandsmitgliedern auf 500 Tsd. Euro brutto pro Jahr und Organmitglied im Hinblick auf die Tätigkeit im Konzern (SoFFin-Cap) wurde auch für die Geschäftsjahre 2010 und 2011 fortgeführt. Eine rechtliche Pflicht zur Fortführung dieses Caps gab es bereits nach Inkrafttreten des Restrukturierungsgesetzes ab dem Jahr 2011 nicht mehr, da die Bank 2011 mehr als die Hälfte der Rekapitalisierungen zurückbezahlt hatte. Für das Geschäftsjahr 2012 gab es keinen sogenannten SoFFin-Cap.

#### Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile (festes Jahresgrundgehalt)

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das feste Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge.

Das feste Jahresgrundgehalt, das in gleichen monatlichen Beträgen ausbezahlt wird, beträgt 750 Tsd. Euro<sup>1</sup>. Die Angemessenheit des festen Jahresgrundgehalts wird regelmäßig im Abstand von jeweils zwei Jahren überprüft.

Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung) sowie darauf entfallende Steuern und Sozialabgaben.

#### Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)

Das Vergütungssystem sieht als erfolgsbezogene variable Vergütungskomponenten ein Short Term Incentive mit einem Gesamtzielwert von 400 Tsd. Euro pro Vorstandsmitglied und ein Long Term Incentive mit einem Gesamtzielwert von 600 Tsd. Euro pro Vorstandsmitglied vor.

<sup>1</sup> Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt das feste Jahresgrundgehalt 1 312 500 Euro.

Der Zielwert der variablen Vergütungskomponenten für ein Vorstandsmitglied liegt damit insgesamt bei 1 Mio. Euro. Die maximale Zielerreichung liegt bei 200 %, was bei dem Short Term Incentive insgesamt 800 Tsd. Euro und bei dem Long Term Incentive 1 200 Tsd. Euro entspricht<sup>1</sup>. Die Mindestgesamtwerte betragen jeweils 0 Euro.

**Short Term Incentive (STI)** Der STI hat eine Laufzeit von einem Jahr. Er besteht aus zwei gleich gewichteten Komponenten, von denen eine die STI-Leistungskomponente ist und die andere an den Economic Value Added (EVA)<sup>2</sup> anknüpft. Ein Anspruch auf Zahlung des STI entsteht aufschiebend bedingt nach Feststellung des Jahresabschlusses für das betreffende Jahr sowie der STI-Zielerreichung des Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat. Danach sind die Bezüge des STI zu 50 % fällig und als Barbetrag zahlbar sowie zu 50 % in Commerzbank-Aktien – oder aktienbasiert in bar – nach einer Wartezeit von weiteren 12 Monaten. Der Gesamtzielwert des STI beträgt 400 Tsd. Euro, der Zielwert der einzelnen Komponenten liegt bei jeweils 200 Tsd. Euro. Die Zielerreichung kann grundsätzlich zwischen 0 und 200 % liegen.

› **STI-EVA-Komponente** Für die STI-EVA-Komponente legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres einen Zielwert für den Konzern-EVA nach Steuern fest, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Außerdem wird festgelegt, welche EVA-Werte einer Zielerreichung von 0 % und von 200 % entsprechen. Als EVA-Berechnungsgrundlage wird grundsätzlich das Investorenkapital herangezogen.

› **STI-Leistungskomponente** Die individuelle Leistung jedes Vorstandsmitglieds wird auf Basis einer Gesamtbetrachtung von Kriterien beurteilt, die der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festlegt.

**Long Term Incentive (LTI)** Der LTI hat eine Laufzeit von vier Jahren. Er besteht aus zwei gleich gewichteten Komponenten, von denen eine an den Economic Value Added (EVA) anknüpft (LTI-EVA-Komponente) und die andere aktienbasiert ist (LTI-Aktienkomponente). Ein Anspruch auf Zahlung des LTI entsteht aufschiebend bedingt nach Feststellung des Jahresabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der vierjährigen Laufzeit des jeweiligen LTI sowie nach Feststellung der LTI-Zielerreichung durch den Aufsichtsrat. Danach sind die Bezüge des LTI zu 50 % fällig und als Barbetrag zahlbar sowie zu 50 % in Commerzbank-Aktien – oder aktienbasiert in bar – nach einer Wartezeit von weiteren 12 Monaten. Der Gesamtzielwert des LTI beträgt 600 Tsd. Euro, der Zielwert der einzelnen Komponenten jeweils 300 Tsd. Euro. Die Zielerreichung kann insgesamt zwischen 0 und 200 % liegen; jede der beiden Komponenten kann demzufolge zwischen 0 und 600 Tsd. Euro betragen. Der vorläufige LTI-Auszahlungsbetrag der beiden LTI-Komponenten wird dahingehend modifiziert, dass er sich jeweils um den hälftigen Prozentsatz erhöht oder reduziert, um den die Zielerreichung für den leistungsorientierten Teil des STI im ersten Jahr der 4-jährigen LTI-Laufzeit 100 % über- oder unterschreitet. Diese Anpassung kann  $\pm 20$  % des ursprünglichen Zielwerts der LTI-Komponenten nicht überschreiten. Der LTI setzt ein dauerhaftes Eigeninvestment des Vorstandsmitglieds in Commerzbank-Aktien in Höhe von jeweils 350 Tsd. Euro voraus. Bis zum Erreichen des Eigeninvestments sind jeweils 50 % der Nettoauszahlungen aus dem LTI in Commerzbank-Aktien zu investieren.

<sup>1</sup> Für den Vorstandsvorsitzenden liegen die Zielwerte beim 1,75-Fachen der genannten Beträge.

<sup>2</sup> EVA ist der Konzernüberschuss nach Steuern und Minderheitenanteilen abzüglich der Kapitalkosten der Bank (Produkt aus Investorenkapital ohne Fremdanteile und Kapitalkostensatz nach Steuern).



› **LTI-Aktienkomponente** Der vorläufige Auszahlungsbetrag der LTI-Aktienkomponente ergibt sich einerseits aus der relativen Total-Shareholder-Return-(TSR-)Performance der Commerzbank im Vergleich zur TSR-Performance der anderen Banken des Dow Jones EURO STOXX Banken und andererseits aus der absoluten Kursperformance der Commerzbank-Aktie. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn der LTI-Laufzeit die Anzahl der Commerzbank-Aktien fest, die das Vorstandsmitglied bei einer Zielerreichung von 100 % nach dem Ende der 4-jährigen LTI-Laufzeit gegebenenfalls erhält. Außerdem definiert er, welche TSR-bezogene Platzierung der Commerzbank im Vergleich zu den anderen relevanten Banken welchem Zielerreichungsgrad entspricht. Die relative TSR-Performance bestimmt also die Anzahl der virtuell zugeteilten Aktien; die absolute Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie während der LTI-Laufzeit bestimmt deren Gegenwert, der statt einer Übertragung von Aktien bar ausbezahlt werden kann.

› **LTI-EVA-Komponente** Die Zielwerte der EVA-basierten LTI-Komponente werden vom Aufsichtsrat vorab für die gesamte LTI-Laufzeit festgesetzt und können für die einzelnen Jahre der Laufzeit differieren. Der Aufsichtsrat definiert außerdem vorab, welcher EVA-Wert welchem Zielerreichungsgrad entspricht. Die Zielerreichung wird während der 4-jährigen LTI-Laufzeit jährlich festgestellt, wobei die Zielerreichung der einzelnen Jahre grundsätzlich zwischen minus 100 und plus 200 % liegen kann. Nach dem Ende der 4-jährigen LTI-Laufzeit ermittelt der Aufsichtsrat die durchschnittliche Zielerreichung, die zwischen 0 und 200 % liegen kann, und den sich daraus ergebenden vorläufigen Auszahlungsbetrag.

Im Falle außerordentlicher Entwicklungen mit erheblichem Einfluss auf die Erreichbarkeit der Zielwerte von STI oder LTI kann der Aufsichtsrat diesen positiven oder negativen Einfluss durch Anpassung der Ziele neutralisieren.

**Long-Term-Performance-Pläne** Die Mitglieder des Vorstands hatten, ebenso wie andere Führungskräfte und ausgewählte Mitarbeiter des Konzerns, in der Vergangenheit die Möglichkeit, sich an Long-Term-Performance-Plänen (LTP) zu beteiligen. Ein LTP wurde zuletzt im Jahr 2008 angeboten; die Vorstandsmitglieder hatten jedoch bereits im Februar 2009 ihre sämtlichen Aktien aus dem LTP 2008 abgemeldet. Der insoweit einzige im Jahr 2012 noch laufende Plan war der LTP 2007, der im Jahr 2012 ohne Auszahlung ausgelaufen ist.

#### **Vergütung des Vorstandsvorsitzenden**

Das feste Jahresgrundgehalt und die Zielwerte der variablen Vergütungskomponenten liegen für den Vorstandsvorsitzenden beim 1,75-Fachen der für Vorstandsmitglieder genannten Beträge.

#### **Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen**

Die einem Vorstandsmitglied zufließende Vergütung aus der Wahrnehmung von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen wird auf die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet. Diese Anrechnung erfolgt jeweils zum Auszahlungszeitpunkt nach der Hauptversammlung, die den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr entgegennimmt, in dem dem Vorstandsmitglied die Vergütung aus der Wahrnehmung von Konzernmandaten zugeflossen ist.

Die in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütungen für Tätigkeiten in Organen von konsolidierten Unternehmen wurden in der Vergangenheit in voller Höhe auf den SoFFin-Cap des jeweiligen Vorjahres angerechnet. Daher werden diese Vergütungen in der Tabelle unter der Überschrift „Zusammenfassung“ dem Vorjahr zugeordnet. Soweit diese Vergütungen für Tätigkeiten in Organen von konsolidierten Unternehmen bei einem Vorstandsmitglied zu einer monetären Gesamtvergütung von über 500 Tsd. Euro geführt haben, wurden diese an die Commerzbank abgeführt.

### Altersversorgung

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2011 ein neues System der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder beschlossen, das eine beitragsorientierte Leistungszusage beinhaltet.

Nach dem neuen Bausteinsystem wurde jedem Vorstandsmitglied für die bis zum Überleitungstichtag am 1. Januar 2011 abgeleistete Zeit als Vorstandsmitglied der Bank ein Initialbaustein auf einem sogenannten Versorgungskonto gutgeschrieben. Der Initialbaustein wird in der Zeit zwischen dem Überleitungstichtag und der Beendigung der Bestellung als Vorstandsmitglied der Bank dynamisiert.

Für die Zeit ab dem Überleitungstichtag bis zur Beendigung der Bestellung als Vorstandsmitglied der Bank wird dem Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds jährlich ein Versorgungsbaustein gutgeschrieben. Der Versorgungsbaustein eines Kalenderjahres ergibt sich durch Umwandlung des jeweiligen Jahresbeitrags in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenpension mittels einer Transformationstabelle. Bei der Einführung des neuen Vergütungssystems im Jahr 2010 wurde die Höhe der Altersversorgung nicht angepasst. Auch bei der Einführung des neuen Altersversorgungssystems im Jahr 2011 wurden der Initialbaustein und die Versorgungsbausteine so bestimmt, dass eine Äquivalenz zu den zuvor bestehenden Vorstandszusagen gegeben ist.

Im Einzelnen hat ein Vorstandsmitglied nach Eintritt eines der folgenden Versorgungsfälle Anspruch auf Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen Pension:

- als Alterspension, wenn das Anstellungsverhältnis mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres endet, oder
- als vorzeitige Alterspension, wenn das Anstellungsverhältnis mit oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres endet oder nach mindestens 10-jähriger Zugehörigkeit zum Vorstand und Vollendung des 58. Lebensjahres oder nach mindestens 15-jähriger Zugehörigkeit zum Vorstand, oder
- als Invalidenpension, bei dauernder Dienstunfähigkeit.

Der Monatsbetrag der Alterspension errechnet sich als ein Zwölftel des Standes des Versorgungskontos bei Eintritt des Versorgungsfalles.

Zur Ermittlung der vorzeitigen Alterspension wird die Pension im Hinblick auf den früheren Zahlungsbeginn gekürzt.

Bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Invalidität vor Vollendung des 55. Lebensjahres wird der Monatsbetrag der Invalidenpension um einen Zurechnungsbetrag aufgestockt.

Jedes Vorstandsmitglied kann anstatt einer laufenden Pension eine Einmalzahlung oder eine Auszahlung in neun Jahresraten wählen, für den Fall, dass es nach Vollendung des 62. Lebensjahres ausscheidet. Dabei errechnet sich der Auszahlungsbetrag nach einem Kapitalisierungsfaktor in Abhängigkeit vom Alter des Vorstandsmitglieds.

Den Vorstandsmitgliedern wird für die Dauer von sechs Monaten anstelle der Pension das anteilige Grundgehalt als Übergangsgeld fortbezahlt, wenn sie mit oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres oder aufgrund dauernder Dienstunfähigkeit aus dem Vorstand ausscheiden. Sofern ein Vorstandsmitglied eine vorzeitige Alterspension erhält und noch nicht das 62. Lebensjahr vollendet hat, werden erzielte Einkünfte aus anderen Tätigkeiten bis zu diesem Alter zur Hälfte auf die Pensionsansprüche angerechnet.

Die Witwenpension beträgt – ebenso wie nach dem bisherigen System – 66% der Pensionsansprüche des Vorstandsmitglieds. Falls keine Witwenpension gezahlt wird, haben die minderjährigen oder in der Ausbildung befindlichen Kinder einen Anspruch auf eine Waisenrente in Höhe von jeweils 25 % der Pensionsansprüche des Vorstandsmitglieds, insgesamt jedoch maximal in Höhe der Witwenpension.

Der Pensionsvertrag für neu eintretende Vorstandsmitglieder wurde am Commerzbank-Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge ausgerichtet und vom Aufsichtsrat am 2. Dezember 2011 verabschiedet. Eine Altersversorgung in Form einer Kapitalleistung wird danach gezahlt, wenn ein Vorstandsmitglied bei Ausscheiden aus der Bank

- das 65. Lebensjahr vollendet oder vollendet hat (Alterskapital),
- das 62. Lebensjahr vollendet oder vollendet hat (vorzeitiges Alterskapital) oder
- vor Vollendung des 62. Lebensjahres dauerhaft dienstunfähig ist.

Für jedes Kalenderjahr während des bestehenden Anstellungsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalls wird jedem Vorstandsmitglied ein Jahresbaustein gutgeschrieben, der 40 % des festen Jahresgrundgehalts (Jahresbeitrag) multipliziert mit einem altersabhängigen Transformationsfaktor beträgt. Die Jahresbausteine werden bis zum Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aus der Bank auf einem Versorgungskonto geführt. Nach Vollendung des 61. Lebensjahres wird dem Vorstandsmitglied bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährlich ein Zuschlag von 2,5 % des am jeweils vorangegangenen 31. Dezember erreichten Stands des Versorgungskontos gutgeschrieben.

Ein in Abhängigkeit vom Alter des Vorstandsmitglieds zu bestimmender Anteil des Jahresbeitrags wird in Investmentfonds angelegt und auf ein virtuelles Depot des Vorstandsmitglieds eingebracht.

Die Höhe des Alterskapitals beziehungsweise des vorzeitigen Alterskapitals entspricht dem Stand des virtuellen Depots, mindestens jedoch dem Stand des Versorgungskontos bei Eintritt des Versorgungsfalls.

Für die ersten beiden Monate nach Eintritt des Versorgungsfalls erhält das Vorstandsmitglied ein Übergangsgeld in Höhe von monatlich einem Zwölftel des festen Jahresgrundgehalts.

Falls ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalls stirbt, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf die Auszahlung des Hinterbliebenenkapitals, das dem Stand des virtuellen Depots am Wertstellungsstichtag entspricht, mindestens jedoch der Summe aus dem Stand des Versorgungskontos und einem etwaigen Zurechnungsbetrag. Der Zurechnungsbetrag wird gewährt, sofern das Vorstandsmitglied bei Eintritt des Versorgungsfalls wegen Dienstunfähigkeit beziehungsweise bei Tod mindestens fünf Jahre ununterbrochen als Vorstandsmitglied der Bank bestellt war und noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hat.

In der nachstehenden Tabelle haben wir für die aktiven Vorstandsmitglieder die am 31. Dezember 2012 erreichten jährlichen Pensionsanwartschaften bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 62 Jahren, die zugehörigen versicherungsmathematischen Barwerte am 31. Dezember 2012 sowie die in dem Barwert enthaltenen Dienstzeitaufwendungen für das Jahr 2012 aufgeführt:

Tabelle 2

Tsd. €	Erreichte Pensionsanwartschaft auf Altersrente mit Vollendung des 62. Lebensjahres Stand 31.12.2012	Barwert der erreichten Pensionsanwartschaften Stand 31.12.2012	Dienstzeitaufwand
Martin Blessing	240	4 407	371
Frank Annuscheit	107	1 872	332
Markus Beumer	99	1 678	302
Stephan Engels	18 <sup>1</sup>	244	244 <sup>2</sup>
Jochen Klösger	83	1 346	324
Michael Reuther	140	2 677	377
Dr. Stefan Schmittmann	135	2 586	533
Ulrich Sieber	79	1 275	308
Martin Zielke	67	1 061	395
<b>Gesamt</b>		<b>17 146</b>	<b>3 186</b>

<sup>1</sup> Kapitaleistung verrentet.

<sup>2</sup> Anteilig für neun Monate.

Die zur Absicherung dieser Pensionsverpflichtungen dienenden Vermögenswerte wurden mittels eines sogenannten Contractual Trust Arrangements auf den Commerzbank Pension-Trust e. V. übertragen.

Zum 31. Dezember 2012 belaufen sich die Pensionsverpflichtungen (defined benefit obligations) für zum Stichtag aktive Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft auf insgesamt 17,1 Mio. Euro (Vorjahr: 11,8 Mio. Euro; siehe auch Tabelle der Einzelansprüche). Nach Abzug der übertragenen Vermögenswerte (Plan Assets) und unter Berücksichtigung versicherungsmathematischer Gewinne und Verluste ergab sich zum 31. Dezember 2012 für aktive Vorstandsmitglieder ein Aktivüberhang in Höhe von 0,1 Mio. Euro (Vorjahr: Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen in Höhe von 0,2 Mio. Euro).

### Change of Control

Das seit dem Jahr 2010 gültige Vorstandsvergütungssystem sieht keine Change-of-Control-Klauseln vor. Lediglich der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds enthielt noch eine Change-of-Control-Regelung. Diese entfiel mit Ablauf der Bestellungsperiode des Vorstandsmitglieds am 31. März 2012.

### Sonstige Regelungen

Falls die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, endet der Anstellungsvertrag grundsätzlich mit Ablauf von sechs Monaten ab dem Ende der Bestellung (Koppelungsklausel). Dem Vorstandsmitglied werden in diesem Fall das feste Jahresgrundgehalt, STIs und LTIs – vorbehaltlich § 615 Satz 2 BGB – bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode, höchstens aber bis zu einem Gesamtbetrag in Höhe von zwei Jahresvergütungen (Cap), weiter gewährt.

Wird der Anstellungsvertrag zum Ablauf der jeweiligen Bestellungsperiode nicht verlängert, ohne dass ein wichtiger Grund gemäß § 626 BGB vorliegt, oder endet der Anstellungsvertrag nach der beschriebenen Koppelungsklausel, erhält das Vorstandsmitglied zudem für die Dauer von sechs Monaten nach Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode das feste

Grundgehalt als Übergangsgeld. Diese Gehaltsfortzahlung endet, sobald das Vorstandsmitglied Pensionszahlungen erhält.

Endet der Anstellungsvertrag aus anderen Gründen als nach der oben beschriebenen Kopplungsklausel, wird das feste Jahresgrundgehalt gegebenenfalls zeitanteilig bis zur Beendigung des Anstellungsvertrages bezahlt. Die für Geschäftsjahre vor Beendigung des Anstellungsvertrages zugesagten STI und LTI bleiben unberührt. Der am Ende der Laufzeit festgestellte Auszahlungsbetrag für STI und LTI des Beendigungsjahres wird anteilig reduziert.

Beendet die Bank die Organstellung vorzeitig oder verlängert sie diese bei Ablauf der Bestellungsperiode nicht aufgrund von Umständen, die die Voraussetzungen des § 626 BGB erfüllen, gibt es keine Ansprüche aus den für das Geschäftsjahr der Beendigung der Organstellung zugesagten STI und LTI.

Bezüge für die Zeit nach wirksamer Beendigung der Organstellung werden höchstens bis zu einem Gesamtbetrag in Höhe von zwei Jahresvergütungen gezahlt (Cap). Auszahlungen auf den im Geschäftsjahr der Beendigung der Organstellung zugesagten STI und LTI unterliegen dem Cap anteilig.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat kein Mitglied des Vorstands Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten in Bezug auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten; Gleiches gilt auch für Leistungen und Zusagen von Unternehmen, mit denen der Commerzbank-Konzern bedeutende geschäftliche Beziehungen unterhält.

### Zusammenfassung

Der ursprünglich mit dem SoFFin für die Jahre 2008 und 2009 vereinbarte SoFFin-Cap, also die Begrenzung der monetären Vergütung von Vorstandsmitgliedern auf 500 Tsd. Euro brutto pro Jahr und Organmitglied im Hinblick auf die Tätigkeit im Konzern, wurde auch für die Geschäftsjahre 2010 und 2011 fortgeführt. Eine rechtliche Pflicht zur Fortführung dieses Caps gab es bereits nach Inkrafttreten des Restrukturierungsgesetzes ab dem Jahr 2011 nicht mehr, da die Bank 2011 mehr als die Hälfte der Rekapitalisierungen zurückbezahlt hatte. Für das Geschäftsjahr 2012 gab es keinen sogenannten SoFFin-Cap.

Zur besseren Beurteilung der Vorstandsvergütung insgesamt haben wir in der folgenden Darstellung neben der durchschnittlichen monetären Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds (ohne Einbeziehung des Vorstandsvorsitzenden) im Jahr 2012 (kurzfristige und tatsächlich erwartete langfristige Vergütung ohne Sachbezüge und besondere Entschädigungszahlungen) auch die entsprechenden Durchschnittswerte der Jahre 2005 bis 2007 (ohne SoFFin-Cap) und 2008 bis 2011 (Cap für die monetäre Vergütung von 500 Tsd. Euro per annum) abgebildet. Die Darstellung zeigt, dass die Jahresvergütung der Vorstandsmitglieder für das Jahr 2012 bei einer Zielerreichung von 100 % um rund 150 Tsd. Euro unter der

Abbildung 2

#### Durchschnittliche Jahresvergütung eines Vorstandsmitglieds (ohne Vorsitzenden) Tsd. €

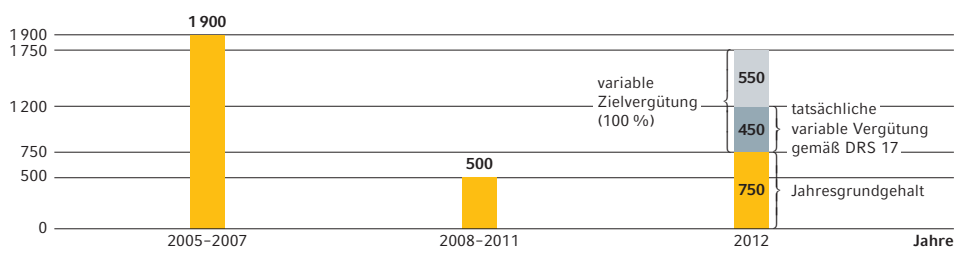


Tabelle 3

## Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2012 und zum Vergleich für das Jahr 2011

Tsd. €	Erfolgsunabhängige Komponenten					Erfolgsabhängige Komponenten kurzfristige Anreizwirkung (STI)			
	Grund- gehalt	Vergütung für die Übernahme von Organ- funktionen <sup>2</sup>	Verrech- nung von Vergütun- gen aus der Wahrneh- mung von Konzern- mandaten im Folgejahr <sup>2</sup>	Sonstiges <sup>3</sup>	Variable Vergütung in bar <sup>4</sup>		Variable Vergütung mit Ausgleich in Aktien <sup>5</sup>		
					abhängig von EVA- Ziel- erreichung	abhängig von der Erreichung individu- eller Ziele	abhängig von EVA- Ziel- erreichung	abhängig von der Erreichung individu- eller Ziele	
Martin Blessing	2012	1 313	–	–	79	–	–	–	–
	2011	500	–	–	69	–	–	–	–
Frank Annuschein	2012	750	–	–	47	–	50	–	100
	2011	500	–	–	50	–	–	–	–
Markus Beumer	2012	750	–	–	39	–	65	–	100
	2011	500	–	–	59	–	–	–	–
Stephan Engels	2012 <sup>1</sup>	563	32	–32	1 515	–	41	–	75
	2011	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Achim Kassow	2012	–	–	–	–	–	–	–	–
	2011 <sup>1</sup>	292	–	–	44	–	–	–	–
Jochen Klösches	2012	750	–	–	36	–	40	–	100
	2011	500	–	–	39	–	–	–	–
Michael Reuther	2012	750	–	–	69	–	50	–	100
	2011	500	–	–	69	–	–	–	–
Dr. Stefan Schmittmann	2012	750	–	–	49	–	45	–	100
	2011	500	–	–	46	–	–	–	–
Ulrich Sieber	2012	750	50	–50	59	–	50	–	100
	2011	500	–	–	68	–	–	–	–
Dr. Eric Strutz	2012 <sup>1</sup>	187	10	–10	15	–	13	–	25
	2011	500	–	–	33	–	–	–	–
Martin Zielke	2012	750	–	–	62	–	45	–	100
	2011	500	–	–	74	–	–	–	–
<b>Gesamt</b>	<b>2012</b>	<b>7 313</b>	<b>92</b>	<b>–92</b>	<b>1 970</b>	<b>–</b>	<b>399</b>	<b>–</b>	<b>800</b>
	<b>2011</b>	<b>4 792</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>551</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>

<sup>1</sup> Pro rata temporis für den Zeitraum ab Bestellung beziehungsweise bis zum Tag des Ausscheidens.

<sup>2</sup> Die erhaltenen Vergütungen aus der Wahrnehmung von Konzernmandaten werden im Folgejahr auf die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder angerechnet. Die Verrechnung im Jahr 2013 ist daher bereits 2012 dargestellt. Aufgrund des SoFFin-Caps wurden diese Vergütungen bis einschließlich 2011 dem jeweiligen Vorjahr zugeordnet.

<sup>3</sup> Unter Sonstiges sind die im Geschäftsjahr gewährten Sachbezüge, auf Sachbezüge entfallende Steuern sowie Arbeitgeberanteile zum BVV ausgewiesen. Ferner wird hier die an Herrn Engels gezahlte Entschädigung für den Verlust seiner Daimler-Phantom-Shares infolge des Wechsels zur Commerzbank Aktiengesellschaft (1 266 Tsd. Euro) gezeigt.

<sup>4</sup> Jeweils auszahlbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr. „EVA-Zielerreichung“ beschreibt die Erreichung des für den Commerzbank-Konzern im Jahr 2011 geplanten Economic Value Added (EVA) für das Geschäftsjahr 2012.

<sup>5</sup> Die aktienbasierten Vergütungen werden zunächst als vorläufige Auszahlungsbeträge ermittelt. Anschließend errechnet sich außer beim Barausgleich die Anzahl der zu gewährenden Aktien durch Division durch einen zukünftigen durchschnittlichen Aktienkurs. Nach DRS 17 erfolgt die Darstellung dieser Vergütungskomponenten zum Teil ungeachtet ihrer tatsächlichen Wertentwicklung mit der ursprünglich erwarteten Zielerreichung von 100 %.

Tsd. €		Erfolgsabhängige Komponenten langfristige Anreizwirkung (LTI)				Gesamtbezüge gemäß DRS 17 <sup>7</sup>
		Variable Vergütung in bar <sup>6</sup>	Variable Vergütung <sup>5</sup>			
			abhängig von EVA-Ziel- erreichung im 4-Jahres- Zeitraum	Aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich	Mit Ausgleich in Aktien	
		abhängig von Aktienkurs- und TSR-Performance im 4-Jahres- Zeitraum	abhängig von EVA-Ziel- erreichung im 4-Jahres- Zeitraum	abhängig von Aktienkurs- und TSR-Performance im 4-Jahres- Zeitraum		
Martin Blessing	2012	–	–	–	–	1 392
	2011	–	–	–	–	569
Frank Annuscheit	2012	–	150	–	150	1 247
	2011	–	–	–	–	550
Markus Beumer	2012	–	150	–	150	1 254
	2011	–	–	–	–	559
Stephan Engels	2012 <sup>1</sup>	–	113	–	113	2 420
	2011	–	–	–	–	–
Dr. Achim Kassow	2012	–	–	–	–	–
	2011 <sup>1</sup>	–	–	–	–	336
Jochen Klösches	2012	–	150	–	150	1 226
	2011	–	–	–	–	539
Michael Reuther	2012	–	150	–	150	1 269
	2011	–	–	–	–	569
Dr. Stefan Schmittmann	2012	–	150	–	150	1 244
	2011	–	–	–	–	546
Ulrich Sieber	2012	–	150	–	150	1 259
	2011	–	–	–	–	568
Dr. Eric Strutz	2012 <sup>1</sup>	–	37	–	37	314
	2011	–	–	–	–	533
Martin Zielke	2012	–	150	–	150	1 257
	2011	–	–	–	–	574
<b>Gesamt</b>	<b>2012</b>	–	<b>1 200</b>	–	<b>1 200</b>	<b>12 882</b>
	<b>2011</b>	–	–	–	–	<b>5 343</b>

<sup>6</sup> Die Auszahlungen sind insbesondere von der Entwicklung des Economic Value Added (EVA) eines 4-Jahres-Zeitraums abhängig und erfolgen vorbehaltlich der Feststellung des Jahresabschlusses des letzten Jahres dieses 4-Jahres-Zeitraums im darauffolgenden Jahr, erstmals somit im Jahr 2016 für die Geschäftsjahre 2012 bis 2015. Die Bandbreiten der möglichen Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2012 liegen für ein Vorstandsmitglied zwischen 0 und 300 Tsd. Euro und für den Vorstandsvorsitzenden zwischen 0 und 525 Tsd. Euro; für den im Geschäftsjahr 2012 ausgeschiedenen Herrn Dr. Strutz gilt dies ebenfalls – entsprechend pro rata temporis. Tatsächlich werden für die Geschäftsjahre 2012 bis 2015 keine Auszahlungen erfolgen.

<sup>7</sup> Die Gesamtbezüge gemäß DRS 17 beinhalten die aktienbasierten Vergütungsbestandteile zum Teil mit einer bei Gewährung erwarteten Zielerreichung von 100 %. Die Gesamtbezüge gemäß DRS 17 beinhalten dagegen nicht die mögliche langfristige variable Vergütung, sondern lediglich tatsächlich erhaltene Zahlungen (siehe Fußnote 6).

durchschnittlichen Vergütung der Jahre 2005 bis 2007 liegen würde. Die tatsächliche durchschnittliche Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds für das Jahr 2012 beträgt gemäß DRS 17 rund 1 200 Tsd. Euro und liegt damit rechnerisch um insgesamt 31 % unter dem Zielwert von 1 750 Tsd. Euro.

Gegenüber der durch den SoFFin-Cap reduzierten Vergütung der Jahre 2008 bis 2011 zeigt sich zwar ein Anstieg für das Jahr 2012, gegenüber der durchschnittlichen Vergütung der Jahre 2005 bis 2007 ergibt sich aber ein signifikanter Rückgang um rund 700 Tsd. Euro beziehungsweise mehr als 35 % je Vorstandsmitglied.

Die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2012 und zum Vergleich für das Jahr 2011 wird in der Tabelle 3 dargestellt.

Die Tabelle 3 zeigt die Bezüge gemäß Deutschem Rechnungslegungs Standard Nr. 17 (DRS 17), der die Anforderungen an die Berichterstattung über die Vorstandsvergütung konkretisiert. Die aktienbasierten Bezüge „leistungsabhängige STI-Komponente“, soweit in Aktien vergütet, und „aktienbasierte LTI-Komponente“, in bar und in Aktien vergütet, sind nach DRS 17 ungeachtet ihrer tatsächlichen Wertentwicklung mit dem ursprünglichen Wert zum Zeitpunkt ihrer Gewährung zu Beginn des Jahres 2012 darzustellen. Sie spiegeln somit die Vergütung bei 100 % Zielerreichung wider. In seiner besonderen Verantwortung als Vorstandsvorsitzender hat Martin Blessing dem Aufsichtsrat mitgeteilt, seine Ansprüche aus erfolgsabhängiger variabler Vergütung für 2012 nicht wahrzunehmen. Darüber hinaus haben alle Vorstandsmitglieder auf die vom Economic Value Added (EVA) abhängigen STI- und LTI-Komponenten formell verzichtet, damit diese Komponenten, die beim STI zu keinen und beim LTI wahrscheinlich nur zu geringen Ansprüchen geführt hätten, in der Tabelle 3 realitätsnah angegeben werden können und nicht mit lediglich theoretischen Beträgen dargestellt werden müssen (dieser Verzicht wurde auch bei der oben genannten durchschnittlichen Gesamtvergütung 2012 gemäß DRS 17 berücksichtigt).

Über die in der Tabelle 3 dargestellten Gesamtbezüge hinaus hat Herr Dr. Strutz nach der Beendigung seiner Tätigkeit per Ende März die vertraglich vorgesehene Karenzzahlung für die Einhaltung des vertraglichen Wettbewerbsverbots in Höhe von 250 Tsd. Euro sowie das vertraglich vorgesehene Übergangsgeld in Höhe von insgesamt 375 Tsd. Euro erhalten.

Nach IFRS 2 sind aktienbasierte Vergütungen mit Ausgleich in Aktien und EVA-basierte Vergütungen mit Ausgleich in Aktien eigenkapitalneutral zu berücksichtigen – und zwar hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung in den Jahren 2013 bis 2015 mit ihrem ursprünglichen Wert zum Zeitpunkt ihrer Gewährung zu Beginn des Jahres 2012 und ohne Berücksichtigung der Verzichte der Vorstandsmitglieder (IFRS 2.28(a)). Sie betragen 2012 insgesamt 2 269 Tsd. Euro; davon für Herrn Blessing 407 Tsd. Euro, für Herrn Dr. Strutz 59 Tsd. Euro, für Herrn Engels 178 Tsd. Euro, für die Herren Annuscheit, Reuther und Sieber jeweils 232 Tsd. Euro, für Herrn Beumer 253 Tsd. Euro, für Herrn Klösges 222 Tsd. Euro und für die Herren Dr. Schmittmann und Zielke jeweils 227 Tsd. Euro; im Vorjahr jeweils 0 Euro. Tatsächlich werden die Vergütungen jedoch deutlich unter diesen Beträgen liegen; aktuell erwartet die Bank für alle Vorstandsmitglieder zusammen einen Betrag von insgesamt 1 120 Tsd. Euro.

Die darüber hinaus aufwandswirksam erfassten aktienbasierten Vergütungen mit Barausgleich gemäß IFRS 2 betragen 2012 insgesamt 722 Tsd. Euro; davon für Herrn Blessing aufgrund seines Verzichts 0 Euro, für Herrn Dr. Strutz 22 Tsd. Euro, für Herrn Engels 67 Tsd. Euro, für Herrn Beumer 93 Tsd. Euro und für alle übrigen aktiven Vorstandsmitglieder jeweils 90 Tsd. Euro; im Vorjahr jeweils 0 Euro.



› **Tabelle**  
Seite 42 f.



### Kredite an Mitglieder des Vorstands

Barkredite an Vorstandsmitglieder wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres bis zur Fälligkeit im Jahr 2042 sowie zu Zinssätzen zwischen 2,1 % und 7,6 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 13,2 %, gewährt. Die Kredite sind im marktüblichen Rahmen, soweit erforderlich, mit Grundschulden und Pfandrechten besichert.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Vorstands gewährten Kredite insgesamt 4 008 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 1 773 Tsd. Euro. Die Vorstandsmitglieder standen im Berichtsjahr mit Ausnahme von Mietavalen in keinen Haftungsverhältnissen zu den Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns.

### Aufsichtsrat

#### Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2012

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung geregelt; die derzeit gültige Fassung wurde von der Hauptversammlung am 16. Mai 2007 beschlossen. Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine Grundvergütung, die sich zusammensetzt aus:

- einer festen Vergütung von 40 Tsd. Euro pro Jahr und
- einer variablen Vergütung von 3 Tsd. Euro pro Jahr je 0,05 Euro Dividende, die über einer Dividende von 0,10 Euro je Stückaktie für das abgelaufene Geschäftsjahr an die Aktionäre ausgeschüttet wird.

Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte der dargestellten Grundvergütung. Für die Mitgliedschaft in einem Aufsichtsratsausschuss, der mindestens zweimal im Kalenderjahr tagt, erhält der Ausschussvorsitzende eine zusätzliche Vergütung in Höhe der Grundvergütung und jedes Ausschussmitglied in Höhe der halben Grundvergütung; diese zusätzliche Vergütung wird für maximal drei Ausschussmandate gezahlt. Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied je Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld von 1,5 Tsd. Euro. Feste Vergütung und Sitzungsgeld sind jeweils zum Ende des Geschäftsjahres, die variable Vergütung ist nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das betreffende Geschäftsjahr beschließt, zahlbar. Die auf die Vergütung zu zahlende Umsatzsteuer wird von der Bank erstattet.

Da die Commerzbank für das Geschäftsjahr 2012 keine Dividende zahlt, entfällt die variable Vergütung für das Jahr 2012. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für das Geschäftsjahr 2012 eine Vergütung von netto insgesamt 1 640 Tsd. Euro (Vorjahr: 1 619 Tsd. Euro). Davon entfallen auf die Grund- und Ausschussvergütung 1 251 Tsd. Euro (Vorjahr: 1 199 Tsd. Euro) und auf das Sitzungsgeld 389 Tsd. Euro (Vorjahr: 420 Tsd. Euro). Die auf die Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder zu zahlende Umsatzsteuer (zurzeit 19 %) für Aufsichtsratsmitglieder mit Wohnsitz in Deutschland wird von der Commerzbank Aktiengesellschaft erstattet.

Die Vergütung verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Tabelle 4

2012 Tsd. €	Feste Vergütung	Variable Vergütung	Sitzungsgeld	Summe
Klaus-Peter Müller	200	–	37,5	237,5
Uwe Tschäge	100	–	27,0	127,0
Hans-Hermann Altenschmidt	80	–	36,0	116,0
Dott. Sergio Balbinot (bis 23. Mai 2012) <sup>1</sup>	–	–	–	–
Dr.-Ing. Burckhard Bergmann	40	–	13,5	53,5
Dr. Nikolaus von Bomhard	40	–	12,0	52,0
Karin van Brummelen	60	–	25,5	85,5
Astrid Evers	40	–	13,5	53,5
Uwe Foullong	40	–	12,0	52,0
Daniel Hampel	40	–	13,5	53,5
Dr.-Ing. Otto Happel	60	–	13,5	73,5
Beate Hoffmann	40	–	10,5	50,5
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Hans-Peter Keitel	60	–	22,5	82,5
Alexandra Krieger	40	–	13,5	53,5
Dr. h. c. Edgar Meister	80	–	33,0	113,0
Prof. h. c. (CHN) Dr. rer. oec. Ulrich Middelmann	60	–	22,5	82,5
Dr. Helmut Perlet	100	–	28,5	128,5
Barbara Priester	40	–	13,5	53,5
Mark Roach	40	–	12,0	52,0
Dr. Marcus Schenck	60	–	18,0	78,0
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell (seit 1. Juni 2012)	31	–	10,5	41,5
<b>Gesamt 2012</b>	<b>1 251</b>	<b>–</b>	<b>388,5</b>	<b>1 639,5</b>
<b>Gesamt 2011</b>	<b>1 199</b>	<b>–</b>	<b>420,0</b>	<b>1 619,0</b>

<sup>1</sup> Dott. Balbinot hat in den Geschäftsjahren 2011 und 2012 auf seine Vergütung verzichtet.

Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2012 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

#### Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats

Barkredite an Mitglieder des Aufsichtsrats wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres und letzter Fälligkeit im Jahr 2038 sowie zu Zinssätzen zwischen 2,5 und 6,3 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 10,1 %, herausgelegt. Die Besicherung erfolgte zu marktüblichen Bedingungen soweit erforderlich mit Grundschulden oder Pfandrechten.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährten Kredite insgesamt 605 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 322 Tsd. Euro. Die Mitglieder des Aufsichtsrats standen im Berichtsjahr in keinem Haftungsverhältnis mit den Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns.

## Sonstige Angaben

### D&O-Versicherung

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O“). Für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder beträgt der Selbstbehalt jeweils 10 % des Schadens, für alle Versicherungsfälle in einem Jahr höchstens jedoch das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung.

### Erwerb oder Veräußerung von Aktien der Gesellschaft

Nach § 15 a des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) besteht eine Mitteilungs- und Veröffentlichungspflicht für Geschäfte von Führungskräften börsennotierter Unternehmen und von deren Familienangehörigen. Danach sind Käufe und Verkäufe von Aktien sowie von sich auf die Commerzbank beziehenden Finanzinstrumenten ab einer Höhe von 5 Tsd. Euro per annum unverzüglich und für die Dauer von einem Monat anzuzeigen. Entsprechend den Empfehlungen des Emittentenleitfadens der BaFin bezieht die Bank diese Meldepflicht auf Vorstand und Aufsichtsrat.

Im Jahr 2012 haben die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank die folgenden Geschäfte mit Commerzbank-Aktien oder darauf bezogenen Derivaten („Directors' Dealings“) gemeldet:<sup>1</sup>

Tabelle 5

Geschäfts-tag	Name des Meldepflichtigen	Angehöriger	Teilnehmerkreis	Kauf/Verkauf	Stückzahl	Preis €	Geschäftsvolumen   €
2.7.2012	Hans-Hermann Altenschmidt		AR	Kauf	6 370	1,21104	7 714,32
2.7.2012	Daniel Hampel		AR	Kauf	1 744	1,21104	2 112,05
2.7.2012	Beate Hoffmann		AR	Kauf	2 180	1,21104	2 640,07
2.7.2012	Karin van Brummelen		AR	Kauf	4 955	1,21104	6 000,70
2.7.2012	Uwe Tschäge		AR	Kauf	13 328	1,21104	16 140,74
2.7.2012	Uwe Tschäge		AR	Verkauf	13 328	1,26048	16 799,68
2.7.2012	Silke Tschäge w/Uwe Tschäge	x	AR	Kauf	4 469	1,21104	5 412,14
2.7.2012	Silke Tschäge w/Uwe Tschäge	x	AR	Verkauf	4 469	1,26048	5 633,09
2.7.2012	Astrid Evers		AR	Kauf	5 568	1,21104	6 743,07
2.7.2012	Astrid Evers		AR	Verkauf	5 568	1,26048	7 018,35
28.8.2012	Daniel Hampel		AR	Kauf	5 256	1,26900	6 669,86
21.11.2012	Daniel Hampel		AR	Kauf	3 000	1,28900	3 867,00

Insgesamt besaßen Vorstand und Aufsichtsrat am 31. Dezember 2012 nicht mehr als 1 % der ausgegebenen Aktien und Optionsrechte der Commerzbank Aktiengesellschaft.

Frankfurt am Main

Commerzbank Aktiengesellschaft

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

<sup>1</sup> Die Directors' Dealings wurden im Berichtsjahr auf der Internetseite der Commerzbank unter der Rubrik „Directors' Dealings“ veröffentlicht.