

Vergütungsbericht 2014

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

Group Human Resources

03	1	Regulatorische Einflüsse
04	2	Vergütungsstrategie
06	3	Compensation-Governance-Struktur
07	3.1	Vergütungskontrollausschuss
08	3.2	Vergütungsbeauftragte
09	3.3	Vergütungskomitee
10	4	Vergütungssystem
11	4.1	Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung
12	4.3	Variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiter
13	4.3.1	AT-Modell
13	4.3.2	IB-Modell
14	4.3.3	Management-Modell
15	4.3.4	Vorstandsvergütung
15	4.4	Modellübergreifende Regelungen zur variablen Vergütung
15	4.4.1	Risk-Taker-Identifikation
16	4.4.2	Gesonderte Vergütungsregelungen für Risk Taker
17	4.4.3	Performancebewertung für Risk Taker
18	4.4.4	Verbot von Absicherungsgeschäften
19	4.4.5	Besonderheiten in der Hypothekenbank Frankfurt AG
20	5	Gruppenweite Umsetzung
21	6	Vergütungsinformationen
21	6.1	Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen
22	6.2	Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und Risk Taker
23	6.3	Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung

1 Regulatorische Einflüsse

Die gesetzlichen Mindestanforderungen an die Vergütungssysteme im Bankensektor haben sich in den vergangenen Jahren massiv verändert. Auf europäischer Ebene wurden die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute weiter verschärft und unter anderem in dem kombinierten Richtlinien- und Verordnungsvorschlag Capital Requirements Directive IV (CRD IV) und Capital Requirements Regulation (CRR) niedergelegt, die die bisherigen Bestimmungen (CRD III) ersetzen.

Die Anforderungen 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. Weitere vergütungsrelevante Vorschriften enthalten die bereits im Jahr 2010 verabschiedeten Gesetze über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen (VergAnfG) sowie das sogenannte Restrukturierungsgesetz (RStruktG).

Die Commerzbank AG hat die aus diesen Rechtsquellen resultierenden Vorschriften im Hinblick auf ihr Vergütungssystem analysiert und notwendige Änderungen bereits größtenteils umgesetzt. Damit stellt sie die Einhaltung aller regulatorischen Anforderungen in Bezug auf ihr Vergütungssystem sicher.

Der vorliegende Vergütungsbericht fasst die für das Geschäftsjahr 2014 gültigen Vergütungssysteme der Commerzbank AG und deren Anpassungen für das Geschäftsjahr 2015 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 der Commerzbank AG auch für die Hypothekenbank Frankfurt AG erfüllt. Für das Geschäftsjahr 2014 wird die Hypothekenbank Frankfurt daher keinen eigenen Vergütungsbericht erstellen.

2 Vergütungsstrategie

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

Die Vergütungsstrategie leitet sich aus der Personalstrategie der Commerzbank AG ab. Die Personalstrategie definiert in einem herausfordernden regulatorischen und wirtschaftlichen Umfeld einen Handlungsrahmen sowie strategische Kernthemen, die zur Zukunftsfähigkeit der Bank beitragen. Die Vergütungsstrategie wird in den Organisationsrichtlinien der Commerzbank veröffentlicht und regelmäßig sowie bei Bedarf überprüft.

Die Vergütungssysteme der Commerzbank 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 aus den Vergütungssystemen abgeleiteten Vergütungsmodelle und -parameter sind auf den langfristigen Unternehmenserfolg der Commerzbank ausgerichtet und transparent gestaltet.

Sie tragen insbesondere dazu bei, Fehlanreize zu vermeiden, die einer fairen und kompetenten Beratung sowie den Bedürfnissen der Kunden zuwiderlaufen. Damit unterstützen Vergütungsstrategie und -systeme das Versprechen, „Die Bank an Ihrer Seite“ zu sein, und helfen, 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 Commerzbank 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 Commerzbank 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 der Commerzbank zielt im Rahmen der regulatorischen Anforderungen auf Leistungsorientierung und ein für den Konzernserfolg entscheidendes Mitarbeiterverhalten ab.

Die Bank achtet zudem darauf, dass sowohl die aus den Vergütungssystemen abgeleiteten Vergütungsmodelle und -parameter als auch die Komponenten der Vergütung nachhaltig sind, das heißt auf den langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet und transparent gestaltet sind.

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 aufgrund einer Behinderung.

3 Compensation-Governance-Struktur

Mit Inkrafttreten der novellierten InstitutsVergV zum 1. Januar 2014 wurde die Compensation-Governance-Struktur der Commerzbank AG an die neuen regulatorischen Anforderungen angepasst. So wurden die beiden bisher bestehenden Ausschüsse, das Compensation Committee (CC) und das Performance Evaluation Committee (PEC), aufgelöst.

An ihrer Stelle wurden gemäß § 15 InstitutsVergV ein Vergütungskontrollausschuss als Unterausschuss des Aufsichtsrats eingerichtet sowie nach § 23 ff. InstitutsVergV ein Vergütungsbeauftragter und ein Stellvertreter bestellt. Darüber hinaus soll das neu konstituierte Vergütungskomitee die angemessene Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV sicherstellen.

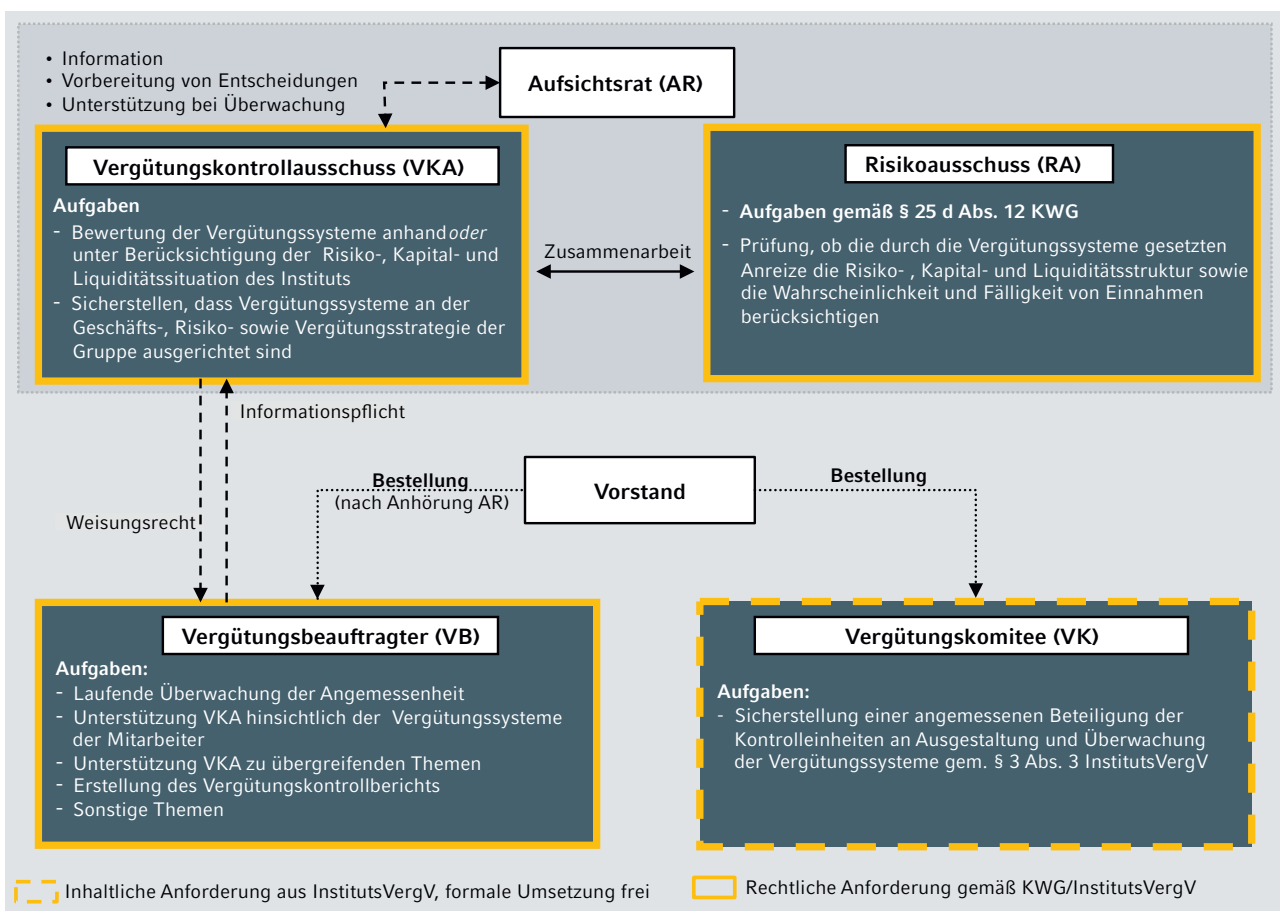


Abbildung 1: Neuausrichtung der Compensation Governance zur Umsetzung der regulatorischen Anforderungen

3.1 Vergütungskontrollausschuss

Gemäß § 25 d Abs. 12 in Verbindung mit Abs. 7 des Kreditwesengesetzes haben CRR-Institute¹ einen Vergütungskontrollausschuss einzurichten. In der Commerzbank wurde diese Aufgabe im Geschäftsjahr 2014 zunächst durch den Präsidialausschuss des Aufsichtsrats wahrgenommen, bevor der Aufsichtsrat im November 2014 einen eigenen Unterausschuss einrichtete. Insgesamt hat sich der Ausschuss im Geschäftsjahr 2014 viermal mit vergütungsrelevanten Themen befasst.

Der Vergütungskontrollausschuss kann 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 2014 nahm der Vergütungskontrollausschuss diese Aufgabe auch für die Hypothekbank Frankfurt wahr. Der Ausschuss 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 diesen bei der Festsetzung der fixen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstände. Er berücksichtigt dabei besonders 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 bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter. Besonderes Augenmerk liegt auf der angemessenen Ausgestaltung der Vergütung der Leiter der Risikocontrolling- und der Compliance-Funktion sowie derjenigen Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat dabei, zu überprüfen, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung 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 der Internetseite der Commerzbank AG veröffentlicht.

¹ KWG § 1; Abs. 3 d Satz 1 in Verbindung mit Art. 4 Abs. 1 Nr. 1 Verordnung (EU) Nr. 575/2013: „... Unternehmen, dessen Tätigkeit darin besteht, Einlagen oder andere rückzahlbare Gelder des Publikums entgegenzunehmen und Kredite für eigene Rechnung zu gewähren“.

3.2 Vergütungsbeauftragter

Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV haben bedeutende Institute einen Vergütungsbeauftragten sowie einen Stellvertreter zu berufen, um eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütungssysteme der Mitarbeiter zu gewährleisten. Der Vergütungsbeauftragte der Commerzbank AG wurde durch Beschluss des Vorstands mit Wirkung vom 1. April 2014 zur zentralen Wahrnehmung aller Aufgaben für jene Institute des Konzerns bestellt, die nach InstitutsVergV einen Vergütungsbeauftragten berufen müssen.²

Die Aufgaben des Vergütungsbeauftragten ergeben sich aus § 24 InstitutsVergV. Er führt seine Überwachungsaufgaben unabhängig aus. Um seine Tätigkeit auszuüben, verfügt der Vergütungsbeauftragte in der Commerzbank 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 Kontrolleinheiten der Bank 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 Ausgestaltungsaufgaben.

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

² Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Auftrags im Jahr 2014 betraf dies neben der Commerzbank AG die Hypothekbank Frankfurt AG.

3.3 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 Group Finance und Group Legal mit ständigen Mitgliedern im Vergütungskomitee vertreten. Der Vergütungsbeauftragte der Commerzbank AG ist ebenfalls Mitglied. Im Geschäftsjahr 2014 trat das Vergütungskomitee insgesamt dreimal zusammen.

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 vorbenannten 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 zusammengefasst, die in den Organisationsrichtlinien der Bank dargestellt wird.

4 Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der Commerzbank setzt sich aus zielgruppenspezifischen Vergütungsmodellen zusammen, die sowohl die allgemeinen als auch die besonderen regulatorischen Anforderungen erfüllen.

Die für das Vergütungssystem relevanten Vergütungsparameter leiten sich aus den strategischen Zielen der Bank ab. Sie werden jährlich in sogenannten „Zielekatalogen der Executives“ festgehalten und innerhalb der Bereiche in den Zielvereinbarungsgesprächen bis auf Mitarbeiterebene festgelegt. Hierbei wird berücksichtigt, dass die vergütungsrelevanten Ziele der Mitarbeiter hinreichend ambitioniert sind, einen effektiven und nachhaltigen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele leisten können und keine Anreize setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

Die Vergütungsmodelle der Commerzbank gewährleisten auf allen Ebenen eine ergebnisorientierte Vergütung, die neben dem Erfolgsbeitrag des Konzerns und der Segmente grundsätzlich auch die individuelle Leistung der Mitarbeiter berücksichtigt.

Die Vergütungsmodelle der Commerzbank AG 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 Treasury)
- Vorstands-Modell: für alle Mitglieder des Vorstands der Commerzbank AG³

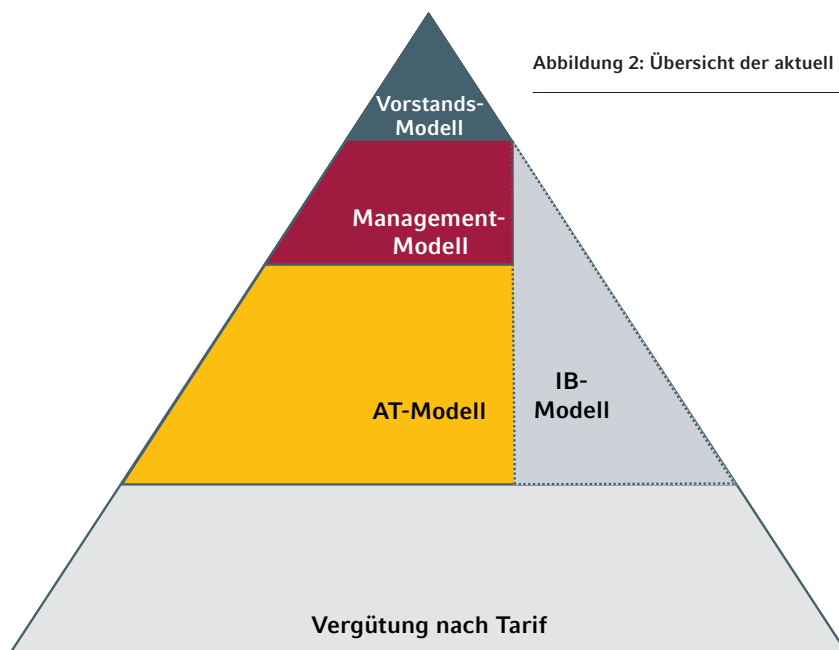


Abbildung 2: Übersicht der aktuell gültigen Vergütungsmodelle

³ Details zu den Vergütungssystemen der Mitglieder des Vorstands der Commerzbank AG entnehmen Sie bitte dem Geschäftsbericht 2014.

Die Vergütungssysteme für Mitarbeiter und Führungskräfte wurden infolge der novellierten InstitutsVergV im Geschäftsjahr 2014 überarbeitet und vom Vorstand der Commerzbank AG verabschiedet. Neben den regulatorisch erforderlichen Anpassungen der Vergütungssysteme hat sich die Commerzbank entschieden, ihre Vergütungssystematik zu harmonisieren. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Vergütungsparameter, die Budgetbildung, den Poolvorbehalt gemäß § 7 InstitutsVergV sowie die individuelle Verteilung. Ziel ist es, ein transparentes und nachvollziehbares System für alle Mitarbeitergruppen zu schaffen.

Nachfolgend sind die im Berichtszeitraum 2014 gültigen Vergütungssysteme sowie Änderungen infolge der oben angeführten Anpassungen beschrieben.

Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten der Vergütungsmodelle können Punkt 4.4.2 entnommen werden.

4.1 Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung

Zum Ende eines Geschäftsjahres 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.

Ab 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 Aufzehren 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 in der von der Commerzbank zugrunde gelegten Definition erfüllt. Der Economic Value Added (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 4.2). Ziel ist es, im Rahmen der Harmonisierung der Vergütungsmodelle den EVA auch für das Tarifmodell als ausschlaggebende Kennzahl zu etablieren. 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.

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 (Alco) 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 dem Aufzehren von Unternehmenswert verbunden ist, wird grundsätzlich kein Pool zur Verfügung gestellt und entsprechend auch keine variable Vergütung gezahlt.

Im Geschäftsjahr 2014 wurden die genannten Aspekte mit Ausnahme der Punkte „Liquiditätsausstattung“ und „Gesamterfolg“ bereits unterjährig regelmäßig überprüft. Um die Anforderungen des § 7 InstitutsVergV vollumfänglich zu berücksichtigen, wurden die Aspekte „Liquiditätsausstattung“ und „Gesamterfolg“ zum Ende des Geschäftsjahres betrachtet und überprüft.

4.2 Erfolgsbeteiligung für tariflich vergütete Mitarbeiter

In Ergänzung zu dem im Bankentarifvertrag geregelten 13. Monatsgehalt können Tarifmitarbeiter der Commerzbank eine Erfolgsbeteiligung als variablen Vergütungsbestandteil erhalten. Für das Geschäftsjahr 2014 orientierte sich die mögliche Höhe dieser Zahlung am RoE der Gesamtbank. Für das Jahr 2014 wurde die Mindestperformance beim RoE nicht erreicht, sodass auch keine variable Vergütung in Form einer Erfolgsbeteiligung ausgeschüttet wurde.

Anpassungen der Erfolgsbeteiligung für tariflich vergütete Mitarbeiter wurden zum Zeitpunkt der Berichterstellung mit der Arbeitnehmervertretung verhandelt. Ziel ist es, sich zeitnah mit den Gremien zu einigen und ein Tarifmodell zu verabschieden, das hinsichtlich der Mechanismen mit den übrigen Vergütungsmodellen harmonisiert wird.

4.3 Variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiter

Neben dem Jahresfestgehalt, das in der Regel in zwölf Monatsgehältern ausgezahlt wird, können außertariflich bezahlte Mitarbeiter eine variable Vergütung erhalten, deren Grundzüge im Folgenden skizziert werden.

Dabei darf die variable Vergütung vorbehaltlich eines anderslautenden Hauptversammlungsbeschlusses die Höhe der Jahresfixvergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter nicht überschreiten („Bonus Cap“). Die Anteilseigner könnten jedoch gemäß § 25 a Abs. 5 Satz 5 KWG die Billigung einer höheren variablen Vergütung beschließen, die das Doppelte der Jahresfixvergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter nicht überschreiten darf.

Die Commerzbank hat für das Geschäftsjahr 2014 auf die Einholung eines solchen Hauptversammlungsbeschlusses verzichtet. Die Bank hat daher sichergestellt, dass die individuellen Auszahlungsbeträge in allen beschriebenen Modellen maximal auf die Höhe der Jahresfixvergütung begrenzt blieben.

4.3.1 AT-Modell

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

Für alle Mitarbeiter im AT-Modell werden zu Beginn eines Geschäftsjahres individuelle Zielbeträge für die variable Vergütung festgelegt. Diese Zielbeträge werden jährlich überprüft. In Abhängigkeit vom Jahresfestgehalt sowie der individuellen Karrierestufe des Mitarbeiters kann der Zielbetrag bis zu 35 Prozent der Zielgesamtvergütung ausmachen.

Die individuellen Ziele eines Mitarbeiters leiten sich aus den strategischen Zielen der Bank ab und werden zu Beginn eines Geschäftsjahres vereinbart. Sie beinhalten quantitative und qualitative Ziele.

Am Ende des Geschäftsjahres beschließt der Gesamtvorstand auf Basis des Konzernenerfolgs ein Auszahlungsbudget für die variable Vergütung. Die Höhe des individuellen Auszahlungsbetrags hängt zu 60 Prozent von der individuellen Zielerreichung des Mitarbeiters ab und kann, sofern ein entsprechendes Budget vorhanden ist, um einen diskretionären Konzernzuschlag aufgestockt werden.

Die Anpassung des AT-Modells wurde zum Zeitpunkt der Berichterstellung mit der Arbeitnehmervertretung verhandelt. Ziel ist es, sich zeitnah mit den Gremien zu einigen und Modelle zu verabschieden, die die Anforderungen der novellierten InstitutsVergV vollumfassend erfüllen.

4.3.2 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 Konzernziel auf Basis des Economic Value Added (EVA) fest. Dieses Konzernziel verknüpft er mit einem Zielvolumen für die Mitarbeiter im IB-Modell. Es werden, wie marktüblich, keine individuellen Zielbeträge vereinbart.

Die individuellen Ziele eines Mitarbeiters leiten sich aus den strategischen Zielen der Bank ab und werden zu Beginn eines Geschäftsjahres vereinbart. Sie beinhalten quantitative und qualitative Ziele.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird auf Basis des Konzern- und Segmenterfolges über das Gesamtvolumen für die variable Vergütung im IB-Modell entschieden. In das Gesamtvolumen fließt das Konzernergebnis zu 40 Prozent und das Segmentergebnis (hier: Ergebnis Corporates & Markets beziehungsweise Ergebnis Group Treasury) zu 60 Prozent ein.

Hierbei werden auch negative Zielerreichungen berücksichtigt. Im IB-Modell wird die Höhe der individuellen variablen Vergütung rein diskretionär festgelegt, wobei die Erfolgsbeiträge der jeweiligen Einheit und die des Mitarbeiters berücksichtigt werden. Bei der Festsetzung der individuellen variablen Vergütung im IB-Modell werden die Obergrenzen für die variable Vergütung und der gültige Bonus-Cap berücksichtigt.

Mit dem Geschäftsjahr 2015 wird aufgrund der Einführung des allgemeinen Poolvorbehalts bei der Ermittlung der Konzern- und Segment-Performance keine negative Zielerreichung mehr berücksichtigt. Stattdessen wird eine Zielerreichungsspanne von 0 bis 200 Prozent eingeführt. Auf allen Ebenen (Einheiten und individuelle Ebenen) gelten künftig einheitliche Regeln für die diskretionäre Verteilung.

Die Modellanpassungen sind in die neue Fassung des Commerzbank-Incentive-Plans (CIP) vom 6. November 2014 und in die Betriebsvereinbarung über die Vergütung im Segment Corporates & Markets und in der Group Treasury eingeflossen. Mit leitenden Angestellten im IB-Bereich wurde die neue Fassung des CIP individualvertraglich vereinbart.

4.3.3 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 Konzernziel auf Basis des Economic Value Added (EVA) fest. Dieses Konzernziel verknüpft er mit einem Zielvolumen für die variable Vergütung der Mitarbeiter im Management-Modell. Das Zielvolumen wird auf die Mitarbeiter der ersten und von dort auf die Mitarbeiter der zweiten Führungsebene verteilt. Der auf diese Weise individuell festgelegte Zielbetrag für die variable Vergütung ist ein Orientierungswert für den Mitarbeiter und unabhängig vom Vorjahreswert. Der Zielbetrag wird dem Mitarbeiter schriftlich mitgeteilt. Er kann in Abhängigkeit von der fixen jährlichen Vergütung und der Karrierestufe des Mitarbeiters bis zu 40 Prozent der Gesamtvergütung betragen. In Einzelfällen beträgt der Zielbetrag aufgrund langfristiger Vergütungskomponenten (Long Term Incentive) bis zu 50 Prozent der Gesamtvergütung.

Die individuellen Ziele eines Mitarbeiters leiten sich aus den strategischen Zielen der Bank ab und werden zu Beginn eines Geschäftsjahres vereinbart. Sie beinhalten quantitative und qualitative Ziele.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird auf Basis des Konzernergebnisses über das Gesamtvolumen für die variable Vergütung im Management-Modell entschieden. Die Verteilung des Auszahlungsbudgets an die Mitarbeiter erfolgt diskretionär, 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, wobei der jeweils gültige Bonus-Cap für die variable Vergütung nicht überschritten werden darf.

Mit dem Geschäftsjahr 2015 wird die Konzernkomponente für die Bemessung der segment-spezifischen Auszahlungsbudgets durch eine Segmentkomponente ergänzt. Das Auszahlungsbudget jedes Segments setzt sich zu 40 Prozent aus dem Konzernergebnis und zu 60 Prozent aus dem jeweiligen Segmentergebnis zusammen.⁴ Die Zielerreichungsspanne für die Konzern- beziehungsweise Segmentkomponente beträgt 0 bis 200 Prozent. Die individuelle Festlegung erfolgt diskretionär nach einheitlichen Regeln, wobei die Erfolgsbeiträge der jeweiligen Einheit und die des Mitarbeiters berücksichtigt werden.

Die Modellmodifizierungen sind in die neue Fassung des CIP vom 6. November 2014 eingeflossen und wurden individualvertraglich mit den Mitarbeitern im Management-Modell vereinbart.

⁴ Sofern Mitarbeiter im Managementmodell in einer Stabs- und Steuerungseinheit tätig sind, gilt hier der Durchschnitt aller Segmente als Bemessungsgrundlage.

4.3.4 Vorstandsvergütung

Die Mitglieder des Vorstands werden nach einem gesonderten Modell vergütet. Die Einzelheiten hierüber und die zugehörigen Vergütungsinformationen wurden bereits im Geschäftsbericht 2014 (S. 31 ff.) veröffentlicht und können dort nachvollzogen werden.

4.4 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.

4.4.1 Risk-Taker-Identifikation

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

Die dafür zugrunde zu legenden Kriterien ergeben sich aus dem technischen Regulierungsstandard (RTS) der Verordnung 604/2014 vom 4. März 2014 und Art. 94 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/EU. Die EU-Richtlinie trat zum 26. Juni 2014 in Kraft und war noch für das Geschäftsjahr 2014 anzuwenden.

Alle bedeutenden Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns⁵ wurden durch Group Human Resources aufgefordert, die neuen Kriterien anzuwenden und in einer eigenen Risikoanalyse zu dokumentieren. Für die bedeutenden Gesellschaften liegen entsprechende Unterlagen vor; für die EEPK befinden sich Teile der Unterlagen noch in Abstimmung. Sofern ein Mitarbeiter zu einem beliebigen Zeitpunkt 2014 als Risk Taker identifiziert wurde, unterlag die gesamte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 den Regelungen für Risk Taker.

Die Kriterien sind in der Commerzbank nach Führungsverantwortung, Risikoverantwortung und Vergütungshöhe differenziert. Dabei geht die konkrete Umsetzung der RTS in der Commerzbank zum Teil über die Anforderungen der EU-Richtlinie hinaus (Details wurden entsprechend in einer internen Risikoanalyse gemäß § 18 InstitutsVergV dokumentiert).

⁵ Im Commerzbank-Konzern gelten neben der Commerzbank AG die Hypothekenbank Frankfurt AG, die Erste Europäische Pfandbrief- und Kommunalkreditbank AG in Luxemburg (zum 30. September 2014 fusioniert mit der Hypothekenbank Frankfurt International S. A.) und die mBank als bedeutende Institute.

Demnach sind in der Commerzbank folgende Mitarbeitergruppen als Risk Taker eingestuft:

- **Führungsverantwortung:** alle Mitarbeiter der 1. und 2. 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 über 500.000 Euro; ausgeschlossen sind Mitarbeiter, deren Vergütung größer ist als oder gleich ist wie die Vergütung des am geringsten vergüteten Executives und die ausschließlich aufgrund der Vergütungshöhe als Risk Taker identifiziert worden wären

Sofern ein Mitarbeiter zu einem beliebigen Zeitpunkt 2014 als Risk Taker identifiziert wurde, unterlag die gesamte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 den Regelungen für Risk Taker. Aufgrund der Anwendung der Regulatory Technical Standards (RTS) hat sich die Anzahl der Mitarbeiter mit Risk-Taker-Status in der Commerzbank mit 711 gegenüber 280 im Jahr 2013 deutlich erhöht.

4.4.2 Gesonderte Vergütungsregelungen für Risk Taker

Aufgrund ihrer Bedeutung für das Gesamtergebnis der Bank gelten für Risk Taker gesonderte Regelungen für die Messung ihrer Performance und die Bemessung 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 AG oder an die Geschäftsleitung eines anderen bedeutenden Institutes berichten. Alle übrigen Risk Taker sind Risk Taker II.

Ab einem Betrag von 50.000 Euro⁶ wird die gesamte variable Vergütung unterteilt in eine kurzfristige Komponente, das Short Term Incentive (STI), und eine langfristige Komponente, das Long Term Incentive (LTI). Außerdem greifen die für diese Komponenten geltenden Regelungen. Jeweils die Hälfte des STI und LTI wird aktienbasiert beziehungsweise in bar vergütet.

Das Short Term Incentive 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 die Hälfte des STI nicht unmittelbar, sondern erst nach einer Sperrfrist (Retention Period) von sechs Monaten in Form von Commerzbank-Aktien (Equity) beziehungsweise dem Gegenwert in bar ausgezahlt wird.

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

⁶ 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.

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 4.4.3).

Bezogen auf die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 bedeutet dies, dass das STI im Geschäftsjahr 2015 (Jahr eins) und das LTI – vorbehaltlich einer Reduzierung oder Streichung des in Jahr eins ermittelten Betrags – im Jahr 2018 (Jahr vier) fällig wird.

Zusätzlich unterliegt das LTI einer Bad-Leaver-Regelung. Diese wird angewandt, sofern das Anstellungsverhältnis beispielsweise aufgrund von Eigenkündigung oder eines regelwidrigen Verhaltens des Mitarbeiters vorzeitig endet.

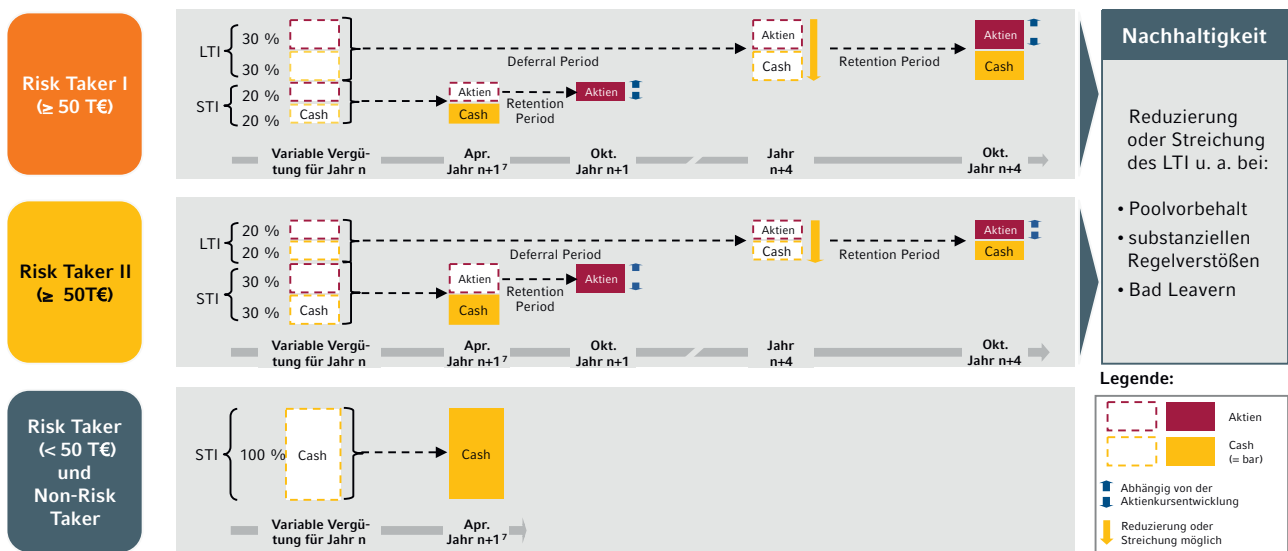


Abbildung 3: Systematik der Auszahlung sowie der Nachhaltigkeitskomponenten

4.4.3 Performancebewertung für Risk Taker

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres wird die Performance von Risk Takern – wie auch bei allen übrigen Mitarbeitern – auf Basis der quantitativen und qualitativen individuellen Ziele des jeweiligen Geschäftsjahres bewertet. Diese 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 kollektive und individuelle Überprüfungen vorgenommen:

7 Ausnahme: IB-Modell und einzelne Auslandsstandorte (Auszahlung bereits März Jahr n+1).

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 sind vor allem 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, wobei kollektive Kriterien wie Liquidität und Profitabilität des Commerzbank-Konzerns einbezogen werden. Dabei können negative individuelle Erfolgsbeiträge oder das Unterschreiten der Liquiditäts- und Profitabilitätskriterien des Commerzbank-Konzerns dazu führen, dass die Vergütung aus der LTI-Komponente reduziert oder gestrichen wird (Malus).

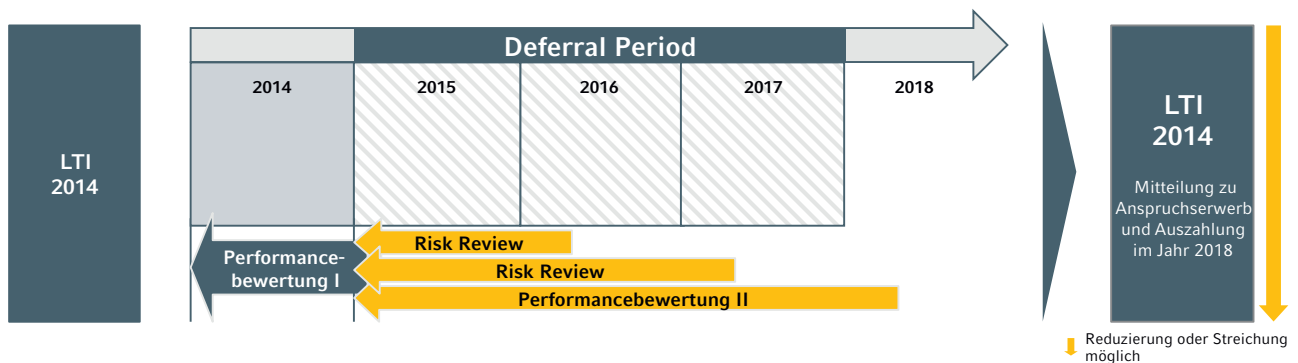


Abbildung 4: Beispielhafte Darstellung für Long Term Incentives (LTI) aus dem Geschäftsjahr 2014

4.4.4 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV wurde in der Commerzbank im Commerzbank-Incentive-Plan (CIP) geregelt sowie in einer Protokollnotiz der Betriebsvereinbarung über die „Grundsätze der variablen Vergütung für außertariflich bezahlte Mitarbeiter (Vario)“ festgeschrieben.

In beiden Bestimmungen ist geregelt, dass der Mitarbeiter für STI und LTI keine persönlichen Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen treffen darf, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

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

Bei einem Verstoß oder bei beharrlicher Weigerung der Mitwirkung des Mitarbeiters ist die Bank berechtigt, gegen den Mitarbeiter arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Ferner wertet die Bank dies als eine relevante Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die zu einem vollständigen Verlust aller LTI des Mitarbeiters führt. Im Geschäftsjahr 2014 wurde die Einhaltung des Verbots stichprobenartig kontrolliert.

Es wurde kein Verstoß gegen das Verbot von Absicherungsgeschäften festgestellt.

4.4.5 Besonderheiten in der Hypothekbank Frankfurt AG

Abweichend von den oben geschilderten Regelungen für die Vergütung der Commerzbank AG gelten für die Hypothekbank Frankfurt AG abweichende Regelungen insbesondere für den Tarifbereich und im AT-Modell.

Das für Vorstand und erste Führungsebene der Hypothekbank Frankfurt AG geltende Management-Modell gilt in der Hypothekbank Frankfurt analog der Commerzbank AG.

Vergütung nach Tarif: Berechtigte Tarifmitarbeiter der Hypothekbank Frankfurt können zusätzlich zum tariflich festgelegten Gehalt gemäß § 10 Manteltarifvertrag eine variable Vergütung erhalten. Diese wird abhängig von verschiedenen Kennzahlen, etwa dem Exposure at Default (EaD), ermittelt. Die variable Vergütung beträgt zwischen 0,5 und 1,75 Monatsgehältern. Für das Jahr 2014 wurde gemäß geltender Betriebsvereinbarung ein erfolgsabhängiger Bonus gezahlt.

AT-Modell: Das AT-Modell gilt für alle außertariflich bezahlten Mitarbeiter inklusive zweiter und dritter Führungsebene der Hypothekbank Frankfurt. Abweichend von dem in der Commerzbank für 2014 gültigen System setzt sich die Höhe der variablen Vergütung zu 50 Prozent aus einer individuellen leistungsabhängigen Komponente und einer diskretionären Komponente in Höhe von 50 Prozent zusammen. Davon hängen 40 Prozent vom Ergebnis des Commerzbank-Konzerns und 10 Prozent vom Ergebnis des Teilkonzerns Hypothekbank Frankfurt ab.

Darüber hinaus werden bei Beträgen über 100.000 Euro 50 Prozent des diese Summe übersteigenden Betrags in Commerzbank-Share-Awards vergütet. Die zugeteilten Share Awards kommen zeitverzögert nach drei Jahren als Barvergütung zur Auszahlung. Eine hypothetisch auf die Share Awards entfallende Dividende wird jeweils mit Fälligkeit der Share Awards vergütet.

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 unterliegen neben der Commerzbank aktuell elf Tochtergesellschaften im In- und Ausland 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 auf Empfehlung von Group Human Resources weitere Tochtergesellschaften den Anforderungen der InstitutsVergV unterworfen (personalpolitische Gruppe), da die Geschäftsleiter dieser Gesellschaften entweder nach dem Management-Modell vergütet werden oder als Risk Taker identifiziert wurden.

Die Umsetzung der Vergütungsstrategie sowie der Anforderungen der InstitutsVergV innerhalb der regulatorischen Gruppe erfolgt über die Compensation Policy des Commerzbank-Konzerns in Verbindung mit der Benefit Policy. Die 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 AG, ihre Niederlassungen im In- und Ausland 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 angewandt werden.

6 Vergütungsinformationen

Die Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 16 der InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erfolgt für den Commerzbank-Konzern. Die Angaben zu den Risk Takern unter Punkt 6.2 enthalten Vergütungsinformationen von Risk Takern der Commerzbank AG, der Hypothekbank Frankfurt AG sowie von Geschäftsleitern von Tochtergesellschaften, die auf konsolidierter Ebene als sogenannte „Konzern-Risk-Taker“ identifiziert wurden. Risk Taker, die von Tochtergesellschaften selbst, zum Beispiel 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	Geschäftsführer ⁸	Privatkunden	Mittelstandsbank	Central & Eastern Europe	Corporates & Markets ¹²	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 ⁹	50,00	–	–	–	–	–	–	50,00
Anzahl Mitarbeiter ¹⁰	–	15.381,00	5.482,00	7.960,00	1.944,00	491,00	17.324,00	48.582,00
Gesamtvergütung	16,61	1.132,45	507,98	194,32	442,58	64,71	1.472,51	3.831,15
davon: variable Vergütung ¹¹	6,87	44,55	36,79	40,57	112,02	8,02	89,51	338,32

⁸ Stand: 31. Dezember 2014 ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2014, S. 36 ff.).

⁹ Natürliche Personen.

¹⁰ Anzahl Mitarbeiter in Vollzeitkapazitäten.

¹¹ Inklusive Auflösungen von Rückstellungen für variable Vergütung aus Vorperioden.

¹² 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 hat, in der folgenden Tabelle dargestellt.

Segment	Geschäftsführer ¹³	Privatkunden	Mittelstandsbank	Central & Eastern Europe	Corporates & Markets ¹²	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 ⁹	30	–	–	–	–	–	–	30
Anzahl der Risk Taker ¹⁰	–	49,30	76,70	–	290,57	22,00	238,70	677,27
davon: Anzahl der Risk Taker in Senior Management Funktionen ¹⁰	–	4,00	8,60	–	10,00	15,00	24,00	61,60
Fixe Vergütung	6,14	9,19	14,87		74,82	4,19	40,41	149,62
davon: in bar	6,14	9,19	14,87		74,82	4,19	40,41	149,62
davon: in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	–	–	–	–	–	–	–	–
davon: in anderen Finanzinstrumenten	–	–	–	–	–	–	–	–
Variable Vergütung	3,01	3,92	4,95	–	52,87	1,42	13,35	79,52
davon: variabel in bar	1,77	2,21	3,25	–	26,71	0,99	9,75	44,66
davon: variabel in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	1,25	1,72	1,71	–	26,17	0,43	3,60	34,86
davon: variabel in anderen Finanzinstrumenten	–	–	–	–	–	–	–	–
Anteil der für 2014 aufgeschobenen variablen Vergütung (sog. Deferral)	1,28	1,56	1,64	–	22,01	0,52	3,50	30,51
davon: aufgeschobener Anteil in bar	0,64	0,78	0,82	–	11,00	0,26	1,75	15,25
davon: aufgeschobener Anteil in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	0,64	0,78	0,82	–	11,00	0,26	1,75	15,25

⁹ Natürliche Personen.

¹⁰ Anzahl Mitarbeiter in Vollzeitkapazitäten.

¹¹ Inklusive Auflösungen von Rückstellungen für variable Vergütung aus Vorperioden.

¹² Inklusive Group Treasury.

¹³ Stand: 31. Dezember 2014 ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2014, S. 36 ff.); ohne Geschäftsleiter und Risk Taker der mBank (eigenes Vergütungsmodell).

Segment	Geschäftsführer ¹³	Privatkunden	Mittelstandsbank	Central & Eastern Europe	Corporates & Markets ¹²	Non-Core Assets	Sonstige und Konsolidierung	Konzern gesamt
davon: aufgeschobener Anteil in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
Beträge in Mio. Euro	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Ergänzende Informationen hinsichtlich des Gesamtbetrags der variablen Vergütung								
Artikel 450 h(iii) CRR – Gesamtbetrag der ausstehenden aufgeschobenen variablen Vergütung aus Vorjahren	2,16	2,97	4,43	-	53,31	2,01	7,88	72,76
davon nicht erdiente Anteile	2,16	2,97	4,43	-	53,31	2,01	7,88	72,76
davon erdiente/gewährte Anteile (Zahlung in 2015)	-	-	-	-	-	-	-	-
Betrag, der durch Anwendung von Malusregelungen in 2014 verringert wurde	0,16	-	0,08	-	0,22	-	0,54	0,99
Anzahl der Begünstigten, die eine garantierte variable Vergütung erhalten haben⁹	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	2
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	0,24
Anzahl der Begünstigten, die in 2014 eine Neueinstellungsprämie erhalten haben⁹	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	2
Gesamtbetrag der in 2014 gezahlten Neueinstellungsprämien	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	0,12
Anzahl der Begünstigten, die in 2014 eine Abfindung erhalten haben⁹	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	6
Gesamtbetrag der in 2014 gezahlten Abfindungen	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	2,24
Anzahl der Begünstigten, die in 2014 eine Abfindung zugesprochen bekamen⁹	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	k.A.¹⁴	6	k.A.¹⁴	5	14
Gesamtbetrag der in 2014 gewährten Abfindungen	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	2,10	k.A. ¹⁴	1,80	6,15
Artikel 450 h(v) – Höchste einer Einzelperson gewährte Abfindung	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	k.A. ¹⁴	0,60	k.A. ¹⁴	0,88	0,88
Anzahl der Begünstigten, die 2014 ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung erhalten haben⁹	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag an ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung	-	-	-	-	-	-	-	-

13 Stand: 31. Dezember 2014 ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2014, S. 36 ff.); ohne Geschäftsleiter und Risk Taker der mBank (eigenes Vergütungsmodell).

14 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 ¹³	
1.000.000 bis 1.500.000 Euro	9
1.500.000 bis 2.000.000 Euro	–
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	–

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechtsspezifische Formulierungen (zum Beispiel Mitarbeiter/innen) verzichtet.

Im Sinne der Gleichbehandlung gelten alle Aussagen für beide Geschlechter.

Frankfurt am Main, im Juli 2015
Commerzbank Aktiengesellschaft

¹³ Stand: 31. Dezember 2014 ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2014, S. 36 ff.); ohne Geschäftsleiter und Risk Taker der mBank (eigenes Vergütungsmodell).

Commerzbank AG

Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

Postanschrift
60261 Frankfurt am Main

Tel. +49 (0)69 / 136-20
E-Mail: info@commerzbank.com

