

Vergütungsbericht 2010

gemäß Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Group Human Resources

Inhalt

- 3 Neue Anforderungen an Vergütungssysteme in Finanzinstituten**
- 4 Vergütungssystem der Commerzbank für das Geschäftsjahr 2010**
 - 4 Commerzbank-Vergütungsmodelle 2010
 - 6 Compensation Governance bei der Commerzbank 2010
- 7 Anpassung der Commerzbank-Vergütungsmodelle an die InstitutsVergV in 2011**
 - 7 Definition von Mitarbeitern mit wesentlichem Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank (Risk Takers)
 - 8 Anpassung der Compensation-Governance-Struktur
- 9 Vergütungsinformationen 2010 gemäß InstitutsVergV**
 - 9 Vergütungsinformationen 2010 gemäß §7 InstitutsVergV: alle Mitarbeiter
 - 10 Vergütungsinformationen 2010 gemäß §8 InstitutsVergV: Risk Takers

Neue Anforderungen an Vergütungssysteme in Finanzinstituten

Der Bankensektor war im Jahr 2010 von einer dynamischen Entwicklung im Hinblick auf veränderte Anforderungen an die angewendeten Vergütungssysteme geprägt: Auf europäischer Ebene wurden bindende Vorgaben wie die „Capital Requirements Directive III“ (CRD-III-Richtlinie) und die „Guidelines on Remuneration Policies and Practices“ des Committee of European Banking Supervisors (CEBS-Guidelines) veröffentlicht. In Deutschland trat am 13. Oktober 2010 die Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Kraft, die den letzten Schritt des dreistufigen Maßnahmenpakets der Bundesregierung zur schnellstmöglichen Umsetzung der FSB-Prinzipien und -Standards sowie der vergütungsbezogenen Regelungen in der CRD III darstellt. Weitere vergütungsrelevante Vorschriften enthalten das Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen (VergAnfG) vom 21. Juli 2010 sowie das im Dezember 2010 verabschiedete Restrukturierungsgesetz (RStruktG).

Die Commerzbank hat bereits für das Geschäftsjahr 2010 neue Vergütungsmodelle für außertariflich vergütete Mitarbeiter eingeführt, die den Anforderungen des Rundschreibens 22/2009 der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) entsprechen. Alle Modelle enthalten langfristige variable Komponenten, die den angemessenen Umgang mit Risiken, Nachhaltigkeit und Transparenz fördern. Sie zielen auf den langfristigen Erfolg der Commerzbank ab und orientieren sich an der individuellen Leistung der Mitarbeiter.

Die Commerzbank hält bei der Ausgestaltung ihrer Vergütungsmodelle stets an den Grundsätzen einer marktgerechten Vergütung fest, die nach einheitlichen Maßstäben in der Bank ausgestaltet ist. Die Gesamtvergütung umfasst dabei unter anderem:

- marktgerechte Grundgehälter,
- eine ergebnis- und leistungsorientierte variable Vergütung,
- attraktive Zusatzleistungen (z. B. Angebot eines Bankwagens) und
- eine betriebliche Altersversorgung (bAV).

Ziel ist es, mit einer markt- und leistungsgerechten Vergütung, die sich am Erfolg des Unternehmens orientiert, die Interessen der Commerzbank, ihrer Mitarbeiter und ihrer Aktionäre gleichermaßen zu erfüllen und die nachhaltige und positive Entwicklung der Commerzbank zu sichern.

Vergütungssystem der Commerzbank für das Geschäftsjahr 2010

Die Commerzbank hat im Geschäftsjahr 2010 unter Einbeziehung von externen Beratern ein neues Vergütungssystem entwickelt und eingeführt. Kern der neuen Vergütungssystematik sind drei auf verschiedene Mitarbeitergruppen zugeschnittene Vergütungsmodelle:

- **Management-Modell:** für die erste und zweite Führungsebene der Bank,
- **Investmentbanking-Modell (IB-Modell):** für außertariflich bezahlte Mitarbeiter des Segments Corporates & Markets und der Group Treasury sowie das
- **AT-Modell:** für alle weiteren außertariflich bezahlten Mitarbeiter.

Mit diesen Modellen stellt die Bank sicher, dass auf allen Ebenen eine ergebnis- und leistungsorientierte Vergütung gezahlt wird. Zudem wurde die Chance genutzt, im Rahmen der Integration der Dresdner Bank Strukturen zu harmonisieren und eine zukunftsorientierte Lösung für die Commerzbank zu schaffen.

Die Commerzbank verfügt somit über ein innovatives Vergütungssystem, das ein Zeichen am Markt setzt, da es sich sowohl am nachhaltigen Erfolg der Commerzbank als auch an der individuellen Leistung der Mitarbeiter orientiert. Alle Vergütungsmodelle gewährleisten ein angemessenes Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung und enthalten eine oder mehrere Nachhaltigkeitskomponenten.

Commerzbank-Vergütungsmodelle 2010

Management-Modell

Das Management-Modell gilt für die erste und zweite Führungsebene der Commerzbank (ohne Segment Corporates & Markets und Group Treasury) sowie für einzelne Mitarbeiter mit Projektmanagementverantwortung. Die variable Vergütung für diese Mitarbeitergruppe besteht zu 60 Prozent aus einer individuellen und zu 40 Prozent aus einer Konzernkomponente. Beide Komponenten werden entsprechend ihrer Gewichtung miteinander verrechnet, sodass eine negative Konzern-Performance die individuelle Leistungskomponente reduzieren kann (Malus-Regelung).

Deferral¹ (mit Threshold): Sofern die variable Vergütung mehr als 50 000 Euro beträgt, wird der 50 000 Euro übersteigende Betrag zur Hälfte in Commerzbank Share Awards² gewandelt und mit einer Zeitverzögerung von drei Jahren ausgezahlt.

¹ Deferral: Zurückbehaltener Anteil der variablen Vergütung.

² Commerzbank Share Awards: virtuelle Anteile, die die Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie (zuzüglich Dividenden) abbilden und zeitverzögert nach einer Sperrfrist zur Auszahlung kommen.

IB-Modell

Das IB-Modell gilt für alle Führungskräfte und außertariflich bezahlten Mitarbeiter im Segment Corporates & Markets und in der Group Treasury. Aufgrund der Kapitalmarktnähe und der hohen Ergebnisverantwortung dieser Mitarbeitergruppe beinhaltet das IB-Modell nicht nur eine, sondern zwei Nachhaltigkeitskomponenten:

Bonusbank: Ein Drittel des gesamten Budgets für die variable Vergütung wird zunächst in eine so genannte Bonusbank eingestellt. Ab dem Jahr nach der Einführung der Bonusbank wird jährlich die Hälfte des Bonusbankguthabens im Rahmen des Vergütungsprozesses als variable Vergütung leistungsdifferenziert ausgeschüttet. Ist das auf Basis der Konzern- und Segment-Performance ermittelte Budget für die variable Vergütung im Segment eines Geschäftsjahres negativ und im Betrag kleiner als das bestehende Bonusbankguthaben, so wird dieser negative Betrag direkt vom Vorjahresbestand abgezogen und der verbleibende Bestand zur Hälfte ausgezahlt. Ist das auf Basis der Konzern- und Segment-Performance ermittelte Budget für die variable Vergütung im Segment negativ und im Betrag größer als das bestehende Bonusbankguthaben, so wird dieses auf Null gesetzt und damit für das relevante Geschäftsjahr keine variable Vergütung aus der Bonusbank gezahlt. Die Bonusbank selbst kann jedoch nicht negativ werden. Diese Nachhaltigkeitskomponente soll die gemeinsame Ergebnisverantwortung der einzelnen Mitarbeiter fördern und dazu beitragen, individuelle Fehlsteuerungsanreize im Investmentbanking zu vermeiden.

Deferral (mit Threshold): Zwei Drittel des Budgets für die variable Vergütung werden auf Mitarbeiterebene leistungsdifferenziert verteilt. In Fällen, in denen die variable Vergütung mehr als 50 000 Euro beträgt, wird der 50 000 Euro übersteigende Betrag zu 50 Prozent in Commerzbank Share Awards gewandelt und nach Ablauf von drei Jahren ausgezahlt.

AT-Modell

Das AT-Modell gilt für alle weiteren außertariflich bezahlten Mitarbeiter der Commerzbank inkl. dritter und vierter Führungsebene (ohne Segment Corporates & Markets und Group Treasury). Auch in diesem Modell hängt die Höhe der variablen Vergütung sowohl von der individuellen Leistung als auch von der Konzern-Performance ab. Diese setzt sich aus einem individuellen leistungsorientierten Vergütungsbestandteil und einem Konzernzuschlag zusammen. Der als Konzernzuschlag zu verteilende Betrag hängt vom Gesamtvolumen der ausbezahlten individuellen leistungsorientierten Vergütung ab und wird diskretionär verteilt.

Deferral (mit Threshold): Sofern sich die variable Vergütung eines Mitarbeiters auf mehr als 100 000 Euro beläuft, wird der 100 000 Euro übersteigende Betrag zur Hälfte in Commerzbank Share Awards gewandelt und mit einer Zeitverzögerung von drei Jahren ausgezahlt.

Tarif-Vergütung³

Tarif-Mitarbeiter der Commerzbank können eine Erfolgsbeteiligung als variablen Vergütungsbestandteil erhalten. Die Höhe richtet sich nach dem Return on Equity (RoE) der Gesamtbank. Für das Jahr 2010 wurde keine variable Vergütung in Form einer Erfolgsbeteiligung an die Mitarbeiter gezahlt, weil die Mindest-Performance beim RoE nicht erreicht wurde. Stattdessen haben Tarif-Mitarbeiter eine pauschale Anerkennungsprämie in Höhe von 650 Euro je Mitarbeiter erhalten.

³ Neben der über den Banktarifvertrag geregelten fixen Vergütung erhalten Mitarbeiter im Tarifbereich eine Erfolgsbeteiligung, die per Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Vorstandsvergütung

Die Mitglieder des Vorstands werden gemäß einem separaten Vergütungsmodell vergütet. Die Einzelheiten zu diesem Modell und die zugehörigen Vergütungsinformationen wurden im Geschäftsbericht 2010 (S. 51ff.) veröffentlicht.

Die im Zuge des Inkrafttretens der InstitutsVergV erforderlich gewordenen Anpassungen der Vorstandsverträge werden noch im Geschäftsjahr 2011 erfolgen.

Compensation Governance bei der Commerzbank 2010

Die Commerzbank hat im Kontext der Überarbeitung der Vergütungsmodelle in 2010 zwei Vergütungsausschüsse eingerichtet, bestehend aus dem Executive Compensation Committee (ECC) und dem Compensation Committee (CC). Diese beiden Ausschüsse überprüfen die konzernweite Vergütungspolitik hinsichtlich ihrer Konformität mit aktuell gültigen regulatorischen Anforderungen, entscheiden über die Höhe und Verteilung der variablen Vergütungsbestandteile und beraten über Einzelfallentscheidungen. Das ECC behandelt Fragestellungen zu sämtlichen Mitarbeitergruppen einschließlich der ersten Führungsebene, das CC ist dem ECC formal unterstellt und fungiert vorrangig als beratende Instanz zu den Mitarbeitergruppen ohne die erste Führungsebene. Beide Ausschüsse haben als Ziel, Risiken bei Vergütungsentscheidungen zu reduzieren, und wahren gleichzeitig die Ausgewogenheit von Aktionärsinteressen und Geschäftspolitik.

Das ECC besteht aus dem Gesamtvorstand, ergänzt um den Bereichsvorstand Group Human Resources. Das CC setzt sich aus dem Vorstand Group Human Resources, dem Chief Financial Officer, dem Chief Risk Officer sowie aus den Bereichsvorständen Group Human Resources, Group Compliance, Group Support, Corporates & Markets, Group Corporate Finance, Group Audit und dem Chief Executive Officer der Eurohypo AG zusammen.

Die Vergütungsausschüsse haben sich als Institution zur Umsetzung und Überprüfung der konzernweiten Vergütungspolitik bewährt und werden auch in Zukunft ihre Arbeit fortsetzen. Aufgrund neuer regulatorischer Auflagen wurden jedoch ihr Aufbau und ihre inhaltlichen Aufgaben adjustiert.

Anpassung der Commerzbank-Vergütungsmodelle an die InstitutsVergV in 2011

Am 13. Oktober 2010 trat in Deutschland die Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Kraft. Die darin enthaltenen Regelungen zur variablen Vergütung gehen über die des BaFin-Rundschreibens 22/2009 hinaus und machen dementsprechend inhaltlich-konzeptionelle Anpassungen an dem 2010 bei der Commerzbank neu eingeführten Vergütungssystem erforderlich. Die Regelungen bezwecken in erster Linie:

- die Koppelung von Risiko mit der Höhe der variablen Vergütung (Risk Alignment),
- die Festlegung besonderer Auszahlungsbedingungen für die variable Vergütung derjenigen Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (Risk Takers),
- die Einrichtung von effektiven Überwachungsfunktionen (Compensation Governance),
- die Dokumentation und Veröffentlichung von Vergütungsinformationen (Disclosure).

Die Commerzbank-Vergütungsmodelle wurden unter Einbeziehung von externen Beratern an die geänderten gesetzlichen Regelungen angepasst, wobei die Grundstruktur des Vergütungssystems beibehalten wird. Sie sollen erstmals für das Geschäftsjahr 2011 Anwendung finden, das heißt die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2011 (Auszahlung in 2012) soll bereits auf dieser Basis stattfinden.

Definition von Mitarbeitern mit wesentlichem Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank (Risk Takers)

In den an die Regelungen der InstitutsVergV angepassten Vergütungsmodellen werden künftig jedes Jahr zum Auftakt des Vergütungsprozesses diejenigen Mitarbeiter identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank haben: Diese so genannten „Risk Takers“ werden mit Hilfe ihrer hierarchischen Position (Geschäftsleiter, erste Führungsebene oder Vorsitzende wichtiger Ausschüsse) sowie einer Prüfung ihres funktionsbedingten potenziellen Einflusses auf das Gesamtrisikoprofil der Bank identifiziert. Die erstmalige Überprüfung auf den Risk-Taker-Status gemäß InstitutsVergV hat aus Sicht des Commerzbank-Konzerns 257⁴ Risk Takers ergeben. Aufgrund ihrer besonderen Bedeutung für das Gesamtergebnis der Bank sollen für diese Mitarbeiter gesonderte Regelungen in Bezug auf die Messung ihrer Performance und die Bemessung ihrer variablen Vergütung gelten.

⁴ Stand: 30.4.2011; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe hierzu Geschäftsbericht 2010, S. 55ff.).

Anpassung der Compensation-Governance-Struktur

Die Commerzbank hat die 2010 eingeführte Compensation-Governance-Struktur (Vergütungsausschüsse Compensation Committee und Executive Compensation Committee) an die neuen Anforderungen der InstitutsVergV angepasst. Dies beinhaltete zum einen die Auflösung des ECC und zum anderen die Einrichtung eines neuen Gremiums: Des Performance Evaluation Committees (PEC). Zusätzlich wurde die personelle Besetzung sowie das Aufgabenspektrum des Compensation Committees adjustiert:

Compensation Committee (CC)

Das Compensation Committee ist durch eine vom Gesamtvorstand verabschiedete Geschäftsordnung konstituiert. In der Geschäftsordnung sind alle Aufgabenbereiche und Verfahrensregeln aufgeführt, nach denen es sich zu richten hat. Insbesondere beschreibt die Geschäftsordnung die Zielsetzung des CC, dessen Aufgabenbereich und personelle Zusammensetzung sowie die Beschlussfähigkeit und den Sitzungsrhythmus.

Es beurteilt künftig die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Commerzbank-Gruppe und überprüft sie hinsichtlich ihrer Weiterentwicklung, ihrer grundsätzlichen Anwendung und ihrer Eignung, die Erreichung der strategischen Ziele der Commerzbank nachhaltig zu fördern.

Das Compensation Committee setzt sich aus einem Vorsitzenden (Bereichsvorstand Group Human Resources) und zehn weiteren Mitgliedern zusammen. Die ständigen Mitglieder stammen aus verschiedenen Organisationseinheiten (beispielsweise aus Group Finance, Group Legal, Group Risk Management, Markt- und Handelseinheiten). Die Mitarbeiter der zugehörigen Kontrolleinheit (Group Audit) nehmen ihre Rolle als Berater ohne Stimmrecht wahr. Bei Bedarf können weitere interne Funktionsträger oder externe Experten als Gäste hinzugeladen werden (ohne Stimmrecht).

Das CC wird vom Vorsitzenden geleitet. Er vertritt das Gremium gegenüber dem Aufsichtsrat und dem Gesamtvorstand. Die Mitglieder arbeiten kollegial zusammen und unterrichten sich über alle wichtigen Vorgänge und Maßnahmen in Bezug auf den Geschäftszweck des CC.

Es berät den Gesamtvorstand und erstellt Empfehlungen zur Einführung, Anpassung oder Beendigung von Vergütungs- und Zusatzleistungsprogrammen sowie zu allgemeinen Vergütungsgrundsätzen. Das Compensation Committee überprüft die Vergütungssysteme hinsichtlich ihrer notwendigen Weiterentwicklung, ihrer zweckgemäßen Anwendung und ihrer Relevanz in Bezug auf Nachhaltigkeit und die langfristige Unternehmensstrategie.

Im Rahmen seiner Aufgaben analysiert das CC mögliche zukünftige Einflussfaktoren auf die Vergütungssysteme und bewertet diese. Mindestens einmal jährlich erstellt das Compensation Committee einen Bericht für den Gesamtvorstand und den Aufsichtsrat (CC-Bericht).

Performance Evaluation Committee (PEC)

Während das Compensation Committee allgemein die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Commerzbank-Gruppe überwacht, bereitet das PEC spezifische Entscheidungsvorlagen für den Gesamtvorstand vor und überprüft die Konsistenz von Zielerreichungen und variabler Vergütung.

Das Performance Evaluation Committee setzt sich aus einem Vorsitzenden (Vorstand Group Human Resources) und dem Chief Executive Officer, dem Chief Financial Officer, dem Chief Risk Officer sowie dem Bereichsvorstand Group Human Resources zusammen.

Es bewertet und überprüft materielle Aspekte der Vergütung und Zusatzleistungen von allgemeinem oder besonderem Interesse. Das PEC erstellt Empfehlungen zur Zuweisung von Mitteln zu Rückstellungen und bereitet Entscheidungen für den Gesamtvorstand vor.

Vergütungsinformationen 2010 gemäß InstitutsVergV

Die Offenlegungspflicht gemäß §§ 7 und 8 der InstitutsVergV erfolgt für den Commerzbank-Konzern. Die in Tabelle 2 gemachten Angaben zu den Risk Takers enthalten entsprechend auch Vergütungsinformationen von Geschäftsleitern, die „bedeutende Institute“ gemäß § 1 der InstitutsVergV innerhalb der Commerzbank-Gruppe darstellen⁵.

Vergütungsinformationen 2010 gemäß §7 InstitutsVergV: alle Mitarbeiter

Tabelle 1

Segment Mio €	Privat- kunden	Mittel- standsbank	Central & Eastern Europe	Corporates & Markets	Asset Based Finance	Portfolio Restruc- turing Unit	Sonstige und Kon- solidierung	Konzern gesamt
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütung	1 356,00	474,00	235,00	485,00	190,00	17,00	1 661,00	4 418,00
Anzahl der Begünstigten	18 963	5 157	9 487	1 790	1 820	45	17 926	55 188
davon:								
Fixe Vergütung	1 319,00	429,00	197,00	318,00	170,00	9,00	1 539,00	3 981,00
Variable Vergütung	37,00	45,00	38,00	167,00	20,00	8,00	122,00	437,00

Betragsangaben in Mio € (gerundete Werte); Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).

⁵ Stand 30.4.2011; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe hierzu Geschäftsbericht 2010, S. 55ff.).

Vergütungsinformationen 2010 gemäß §8 InstitutsVergV: Risk Takers⁶

Tabelle 2

Segment	Privat- kunden	Mittel- standsbank	Central & Eastern Europe	Corporates & Markets	Asset Based Finance	PRU ¹ , Sonstige und Kon- solidierung	Geschäfts- leiter ²	Konzern gesamt
Mio €	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütung	12,94	15,96	8,84	37,45	7,04	38,88	3,94	125,05
Anzahl der Begünstigten	38	42	14	51	19	86	7	257
davon:								
Fixe Vergütung	7,11	8,14	3,71	15,22	3,55	17,71	1,74	57,18
Variable Vergütung	5,83	7,82	5,14	22,23	3,49	21,17	2,21	67,88
davon:								
Ausbezahlter Anteil	3,11	3,89	2,59	11,07	1,85	10,39	1,11	34,02
Zurückbehaltener Anteil	2,71	3,93	2,54	11,15	1,64	10,79	1,09	33,86
davon:								
Anteil, der durch Anwendung von Malus-/ Clawback-Regelungen verringert wurde	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Anteil, der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt (z.B. Aktienkurs)	1,26	1,73	2,19	7,62	0,91	5,61	0,52	19,85
Gewährte Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses								
Gesamtbetrag	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	1,09
Anzahl der Begünstigten	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	3
Geleistete einzelvertragliche begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit								
Gesamtbetrag	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	3,21
Anzahl der Begünstigten	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	5
davon:								
Höchste individuelle Abfindung	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	1,63

¹ Unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des § 26a Absatz 2 des Kreditwesengesetzes wurde auf eine Einzeldarstellung der Vergütungsinformationen verzichtet.

² Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten innerhalb des Commerzbank-Konzerns; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe hierzu Geschäftsbericht 2010, S. 55ff.).

Betragsangaben in Mio € (gerundete Werte); Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).

Frankfurt am Main, Juni 2011
Commerzbank Aktiengesellschaft

⁶ Stand 30.4.2011; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe hierzu Geschäftsbericht 2010, S. 55ff.).

Commerzbank AG

Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

Postanschrift
60261 Frankfurt am Main
Tel. +49 (0) 69 / 136-20
info@commerzbank.com

