

Vergütungsbericht 2011

gemäß Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Group Human Resources

03 Vergütungsgrundsätze

04 Vergütungssystem

04 Commerzbank-Vergütungsmodelle

06 Vergütungsmodellübergreifende Regelungen zur variablen Vergütung

08 Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2011: Auszahlung in Aktien für außertariflich bezahlte Mitarbeiter

09 Vergütungsinformationen 2011 gemäß InstitutsVergV

09 Vergütungsinformationen 2011 gemäß §7 InstitutsVergV:
alle Mitarbeiter

10 Vergütungsinformationen 2011 gemäß §8 InstitutsVergV:
Risk Taker

11 Compensation Governance

11 Compensation Committee (CC)

11 Performance Evaluation Committee (PEC)

Vergütungsgrundsätze

Die Commerzbank hält bei der Ausgestaltung ihrer Vergütungsmodelle stets am Grundsatz einer markt- und leistungsgerechten Vergütung fest, die nach einheitlichen Maßstäben in der Bank gestaltet ist. Die Gesamtvergütung umfasst dabei unter anderem

- marktgerechte Grundgehälter,
- eine ergebnis- und leistungsorientierte variable Vergütung,
- attraktive Zusatzleistungen 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 Aktionäre und ihrer Mitarbeiter gleichermaßen zu verfolgen und die nachhaltige und positive Entwicklung der Commerzbank zu sichern.

Als Vergütungsparameter für die Performance des Konzerns, des Segments beziehungsweise der Organisationseinheit verwendet die Commerzbank derzeit den Economic Value Added (EVA). Die Vergütungsmodelle der Bank gewährleisten auf allen Ebenen eine ergebnis- und leistungsorientierte Vergütung mit einem angemessenen Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung.

Mit den freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen schafft die Bank zudem ein gutes Arbeitsumfeld, zeigt Anerkennung für die Leistungen ihrer Mitarbeiter und unterstützt diese auch über das Arbeitsumfeld hinaus.

Ergänzend zur gesetzlichen und privaten Altersvorsorge bietet die Commerzbank ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung über verschiedene Durchführungswege an, die dazu beiträgt, dass die Mitarbeiter gut abgesichert in den Ruhestand gehen können. Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung werden in der Commerzbank nicht gewährt.

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.

Vergütungssystem

Am 13. Oktober 2010 trat in Deutschland die Instituts-Vergütungsverordnung (Instituts-VergV) in Kraft. Die darin enthaltenen Regelungen zur variablen Vergütung gehen über die des BaFin-Rundschreibens 22/2009 hinaus und machten für die Commerzbank inhaltlich-konzeptionelle Anpassungen an dem im Jahr 2010 neu eingeführten Vergütungssystem erforderlich.

Die Regelungen bezwecken in erster Linie

- die Koppelung von Risiken mit der Höhe der variablen Vergütung (Risk Alignment),
- die Festlegung besonderer Auszahlungsbedingungen für die variable Vergütung von Mitarbeitern, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko der Bank haben (Risk Taker),
- die Einrichtung von effektiven Überwachungsfunktionen (Compensation Governance) sowie
- die Dokumentation und Veröffentlichung von Vergütungsinformationen (Disclosure).

Die Vergütungsmodelle für die außertariflich vergüteten Mitarbeiter der Commerzbank wurden mithilfe externer Berater an die gesetzlichen Neuregelungen angepasst. Dabei konnte die Grundstruktur des auf drei Mitarbeitergruppen zugeschnittenen Vergütungssystems der Commerzbank beibehalten werden:

- 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.

Die an die InstitutsVergV angepassten Vergütungsmodelle kamen erstmals für das Geschäftsjahr 2011 zur Anwendung. Das heißt, die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2011 findet auf dieser Basis und unter Berücksichtigung der Maßnahme „variable Vergütung in Aktien“ statt.

Commerzbank-Vergütungsmodelle

Vergütung nach Tarif

Zusätzlich zu dem über den Bankentarifvertrag geregelten 13. Monatsgehalt können die Tarifmitarbeiter der Commerzbank eine Erfolgsbeteiligung als variablen Vergütungsbestandteil erhalten. Die Höhe richtet sich nach dem Return on Equity (RoE) der Gesamtbank. Für das Jahr 2011 wurde keine variable Vergütung in Form einer Erfolgsbeteiligung an die Mitarbeiter gezahlt, weil die Mindestperformance beim RoE nicht erreicht wurde.

Neben dem Jahresfestgehalt, das in der Regel in 12 Monatsgehältern ausgezahlt wird, können außertariflich bezahlte Mitarbeiter eine variable Vergütung erhalten, deren Grundzüge im Folgenden skizziert werden:

AT-Modell

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

Zu Beginn des Geschäftsjahres wird für jeden Mitarbeiter ein individueller Zielbetrag für die variable Vergütung festgelegt. Am Ende des Geschäftsjahres beschließt der Gesamtvorstand auf Basis der Zielerreichung des Konzerns, des Segments beziehungsweise der Organisationseinheit ein Auszahlungsbudget für die variable Vergütung. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung hängt zu 60 Prozent von der individuellen Zielerreichung des Mitarbeiters ab und kann, sofern ein entsprechendes Budget vorhanden ist, um einen diskretionären¹ Konzernzuschlag erhöht werden. Die variablen Anteile können in Abhängigkeit vom Fixgehalt individuell bis zu 35 Prozent der Gesamtvergütung ausmachen. Sie sind jedoch auf maximal das Doppelte des jeweiligen Zielbetrags, unter Berücksichtigung der Obergrenzen für die variable Vergütung im AT-Modell, begrenzt. Die individuellen Zielbeträge wie auch deren Obergrenzen werden jährlich überprüft.

Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten im AT-Modell können den vergütungsmodellübergreifenden Regelungen zur variablen Vergütung entnommen werden.

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.

Zu Beginn des Geschäftsjahres wird für jeden Mitarbeiter ein individueller Zielbetrag für die variable Vergütung festgelegt. Am Ende des Geschäftsjahres beschließt der Gesamtvorstand auf Basis der Zielerreichung des Konzerns, des Segments beziehungsweise der Organisationseinheit ein Auszahlungsbudget für die variable Vergütung. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung wird im Management-Modell rein diskretionär festgelegt, wobei die individuelle Zielerreichung des Mitarbeiters zu berücksichtigen ist. Die variablen Anteile können in Abhängigkeit vom Fixgehalt individuell zwischen 30 und 40 Prozent der Gesamtvergütung ausmachen. Hierbei ist die individuelle variable Vergütung in der Auszahlung jedoch auf maximal das Doppelte des jeweiligen Zielbetrags, unter Berücksichtigung der Obergrenzen für die variable Vergütung im Management-Modell, begrenzt. Die individuellen Zielbeträge wie auch deren Obergrenzen werden jährlich überprüft.

Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten im Management-Modell können den vergütungsmodellübergreifenden Regelungen zur variablen Vergütung entnommen werden.

IB-Modell

Das IB-Modell gilt für alle Führungskräfte und außertariflich bezahlten Mitarbeiter im Segment Corporates & Markets und der Group Treasury.

¹ Das heißt nicht formelbasiert und ohne rechnerische Verknüpfung.

Zu Beginn des Geschäftsjahres wird auf Segment- beziehungsweise Organisationseinheitsebene ein Volumen für die variable Vergütung festgelegt. Am Ende des Geschäftsjahres beschließt der Gesamtvorstand auf Basis der Zielerreichung des Konzerns, des Segments beziehungsweise der Organisationseinheit ein Auszahlungsbudget für die variable Vergütung. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung wird im IB-Modell rein diskretionär festgelegt, wobei die individuelle Zielerreichung des Mitarbeiters zu berücksichtigen ist. Da im IB-Modell keine individuellen Zielbeträge ausgelobt werden, erfolgt die Festsetzung der individuellen variablen Vergütung unter Berücksichtigung der Obergrenzen für die variable Vergütung im IB-Modell. Die variablen Anteile können hiernach in Abhängigkeit vom Fixgehalt individuell zwischen 0 und 85 Prozent der Gesamtvergütung liegen. Die Obergrenzen für die variable Vergütung werden jährlich überprüft.

Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten im IB-Modell können den vergütungsmodellübergreifenden Regelungen zur variablen Vergütung entnommen werden.

Vorstandsvergütung

Die Mitglieder des Vorstands werden nach einem gesonderten Vergütungsmodell vergütet. Die Einzelheiten zu diesem Modell und die zugehörigen Vergütungsinformationen wurden bereits im Geschäftsbericht 2011 (S. 43 ff.) veröffentlicht und können dort nachvollzogen werden.

Vergütungsmodellübergreifende Regelungen zur variablen Vergütung

Grundsätzlich besteht die variable Vergütung aus einer kurzfristigen Komponente, dem Short Term Incentive (STI), und einer langfristigen Komponente, dem Long Term Incentive (LTI).

Das STI eines Mitarbeiters wird im Anschluss an das betreffende Geschäftsjahr festgesetzt und kurzfristig ausgezahlt. Das LTI wird ebenfalls im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt, jedoch erst nach Ablauf eines definierten Zeitraums bestehend aus einem Zurückbehaltungszeitraum von 3 Jahren (Deferral Period), an den sich eine Sperrfrist (Retention Period) von mindestens 6 Monaten anschließt, ausgezahlt. Beim LTI ist der Erwerb eines Anspruchs, einer Anwartschaft oder einer anderen Rechtsposition erst nach Ablauf eines zusätzlichen Zeitraums im Anschluss an das betreffende Geschäftsjahr möglich. Der Anspruch auf das LTI entsteht somit frühestens nach Ablauf der Deferral Period und nur, wenn bis zu diesem Zeitpunkt keine Hinderungsgründe vorliegen.

Während sich die Höhe der variablen Vergütung aus dem jeweiligen Vergütungsmodell ergibt, hängen die konkreten Auszahlungsmodalitäten von der Zugehörigkeit zu den nachfolgend erläuterten Mitarbeitergruppen ab:

Risk Taker (STI/LTI)

In den an die Regelungen der InstitutsVergV angepassten Vergütungsmodellen werden jedes Jahr zum Auftakt des Vergütungsprozesses diejenigen Mitarbeiter identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank haben. Diese sogenannten „Risk Taker“ werden mithilfe ihrer hierarchischen Position (Geschäftsleiter, 1. Führungs-

ebene oder Vorsitzende wichtiger Ausschüsse) sowie einer Prüfung ihres funktionsbedingten potenziellen Einflusses auf das Gesamtrisikoprofil der Bank identifiziert. Die erstmalige Überprüfung hat aus Sicht des Commerzbank-Konzerns 257² Risk Taker ergeben. Aufgrund von Personalveränderungen wurden im Geschäftsjahr 2011 insgesamt 272 Mitarbeiter mit Risk-Taker-Status geführt, von denen zum Jahresende 261³ Mitarbeiter in einem aktiven Arbeitsverhältnis standen. Aufgrund ihrer besonderen Bedeutung für das Gesamtergebnis der Bank gelten für diese Mitarbeiter gesonderte Regelungen in Bezug auf die Messung ihrer Performance und die Bemessung ihrer variablen Vergütung.

Für Risk Taker werden 40 beziehungsweise 60 Prozent der variablen Vergütung in Form eines LTI vergütet, die restlichen 60 beziehungsweise 40 Prozent werden in Form eines STI gewährt. Zusätzlich wird jeweils die Hälfte des STI und des LTI in Aktien sowie der jeweils verbleibende Betrag in bar vergütet.

Unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen können Risk Taker einen Anspruch auf das LTI erst nach Ablauf der Deferral Period erlangen, sofern keine Hinderungsgründe vorliegen, die den Anspruch ganz oder teilweise verhindern. Das LTI der Risk Taker unterliegt zusätzlich einer Bad-Leaver-Regelung.

Non-Risk Taker (STI/Bank Deferral)

Für Mitarbeiter, die nicht zu der Gruppe der Risk Taker gehören, wird in der variablen Vergütung ebenfalls zwischen LTI und STI unterschieden.

Non-Risk Taker, deren variable Vergütung einen Freibetrag von 100.000 Euro überschreitet, werden als Mitarbeiter mit Bank Deferral geführt. Sie erhalten 50 Prozent des 100.000 Euro überschreitenden Betrags als Bank Deferral, das als LTI in Form von Aktien vergütet wird. Der jeweils verbleibende Betrag wird als STI in bar vergütet. Das Bank Deferral erstreckt sich über einen Zurückbehaltungszeitraum von 3 Jahren, an den sich eine Retention Period von mindestens 6 Monaten anschließt. Das Bank Deferral unterliegt einer Bad-Leaver-Regelung.

Non-Risk Taker, deren variable Vergütung den Freibetrag von 100.000 Euro nicht überschreitet, erhalten ihre variable Vergütung in vollem Umfang als STI, das in voller Höhe in bar vergütet wird.

² Stand: 30. April 2011; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG.

³ Stand: 31. Dezember 2011; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe hierzu Geschäftsbericht 2011, S. 43 ff.).

Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2011: Auszahlung in Aktien für außertariflich bezahlte Mitarbeiter

Als Teil des Maßnahmenpaketes zur Erfüllung der Eigenkapitalanforderungen der European Banking Authority (EBA) zahlt die Commerzbank einem Großteil ihrer außertariflich beschäftigten Mitarbeitern die individuelle variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2011 in Form von Aktien. Der Gesamtbetriebsrat der Commerzbank AG hat das Vorhaben der Bank unterstützt und den hierfür erforderlichen Vereinbarungen zugestimmt.

Die Auszahlung in Aktien war für alle Vergütungsmodelle (Management-, IB- und AT-Modell) vorgesehen und bezog sich jeweils auf die sogenannten Short Term Incentives (STI). Der Regelprozess zur Zielerreichung 2011 verlief wie gewohnt: Die Vorgesetzten haben mit ihren außertariflich vergüteten Mitarbeitern deren individuelle Zielerreichung für 2011 besprochen. Diese Bewertung war die Bemessungsgrundlage für die individuelle variable Vergütung 2011. Nach Vorlage des Konzernergebnisses für 2011 hat der Gesamtvorstand über das Volumen der variablen Vergütung für außertariflich bezahlte Mitarbeiter entschieden. Anschließend legten die Führungskräfte den genauen Betrag für ihre Mitarbeiter fest, der diesen dann schriftlich mitgeteilt wurde. Die Auszahlung ist noch für Juli 2012 vorgesehen.

Ziel war es, möglichst viele Mitarbeiter dafür zu gewinnen, sich an der Maßnahme zu beteiligen, um eine nachhaltig starke Eigenkapitalbasis zu schaffen. Insgesamt haben sich knapp 90 Prozent der teilnahmeberechtigten außertariflichen Mitarbeiter für die Auszahlung ihrer variablen Vergütung in Commerzbank-Aktien entschieden.

Vergütungsinformationen 2011 gemäß InstitutsVergV

Die Offenlegungspflicht gemäß §§ 7 und 8 der InstitutsVergV erfolgt für den Commerzbank-Konzern. Die zu den Risk Takern gemachten Angaben enthalten entsprechend auch Vergütungsinformationen von Geschäftsleitern „bedeutender Institute“ gemäß § 1 der InstitutsVergV innerhalb der Commerzbank-Gruppe⁴.

Vergütungsinformationen 2011 gemäß § 7 InstitutsVergV: alle Mitarbeiter

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

Segment in Mio €	Privat- kunden	Mittel- standbank	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	1.355	506	228	410	179	5	1.495	4.178
Anzahl der Begünstigten	18.328	5.721	9.087	1.870	1.589	25	17.604	54.224
davon:								
Fixe Vergütung	1.273	459	184	313	158	6	1.401	3.794
Variable Vergütung ¹	82	47	44	97	21	-1	94	384

¹ Inklusive Auflösungen von Rückstellungen für variable Vergütung aus Vorperioden; inklusive Zahlungen für Ansprüche aus Vorjahren (z.B. Anteilige IMAP 2009-2011, Tarifnachzahlung 2008)

⁴ Stand: 31. Dezember 2011; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe hierzu Geschäftsbericht 2011, S. 43 ff.).

Vergütungsinformationen 2011 gemäß § 8 InstitutsVergV: Risk Taker⁵

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

Segment in Mio €	Privat- kunden	Mittel- standbank	Central & Eastern Europe	Corporates & Markets	Asset Based Finance	PRU ¹ Sonstige und Kon- solidierung	Geschäfts- leiter ³	Konzern gesamt
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütung	11,29	13,21	2,38	39,08	9,05	29,88	2,29	107,18
Anzahl der Begünstigten	42	44	3	57	32	87	7	272
davon:								
Fixe Vergütung	8,01	8,60	1,16	17,44	6,38	18,06	1,67	61,32
Variable Vergütung	3,29	4,61	1,22	21,63	2,67	11,83	0,62	45,86
davon:								
Ausbezahlter Anteil ³	1,05	1,25	0,55	5,93	0,85	3,29	0,30	13,22
Zurückbehaltener Anteil	2,23	3,36	0,67	15,71	1,82	8,31	0,32	32,41
davon:								
Anteil, der durch Anwendung von Malus-/ Clawback-Regelungen verringert wurde	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,23	0,00	0,23
Anteil, der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt (z. B. Aktienkurs)	1,55	2,28	0,55	10,82	1,24	5,64	0,20	22,27
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	0,75
Anzahl der Begünstigten	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	4
Geleistete einzelvertraglich 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	4,66
Anzahl der Begünstigten	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	8
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	1,60

¹ Unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des § 26 a 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 2011, S. 43ff.).

³ Aufgrund der Maßnahme „variable Vergütung in Aktien“ ist die Auszahlung für Juli 2012 vorgesehen.

⁵ Stand: 31. Dezember 2011; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe hierzu Geschäftsbericht 2011, S. 43 ff.).

Compensation Governance

Die Commerzbank hat die bestehende Compensation-Governance-Struktur mit ihren Vergütungsausschüssen Compensation Committee (CC) und Executive Compensation Committee (ECC) im Jahr 2011 an die neuen Anforderungen der InstitutsVergV angepasst. Im Zuge dessen wurde zum einen das ECC aufgelöst, zum anderen ein neues Gremium – das Performance Evaluation Committee (PEC) – eingerichtet. Zusätzlich wurden die personelle Besetzung sowie das Aufgabenspektrum des Compensation Committees angepasst.

Compensation Committee (CC)

Das CC 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 (Bereich 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 hat sich auf Basis einer vom Gesamtvorstand verabschiedeten Geschäftsordnung konstituiert. In der Geschäftsordnung sind alle relevanten Aufgabenbereiche und Verfahrensregeln aufgeführt. Insbesondere beschreibt die Geschäftsordnung die Zielsetzung des CC, dessen Aufgabenbereich und personelle Zusammensetzung sowie die Beschlussfähigkeit und den Sitzungsrhythmus.

Das CC beurteilt die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Commerzbank-Gruppe. Es überprüft sie hinsichtlich ihrer Anwendung, ihrer Weiterentwicklung und ihrer Eignung, das Erreichen der strategischen Ziele der Commerzbank nachhaltig zu fördern.

Der Vorsitzende vertritt das Gremium gegenüber dem Aufsichtsrat und dem Gesamtvorstand.

Das CC berät den Gesamtvorstand und erstellt Empfehlungen zu allgemeinen Vergütungsgrundsätzen sowie zur Einführung, Anpassung oder Beendigung von Vergütungs- und Zusatzleistungsprogrammen. Mindestens einmal im Jahr erstellt das CC einen Bericht für den Gesamtvorstand und den Aufsichtsrat.

Performance Evaluation Committee (PEC)

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

Während das CC die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Commerzbank-Gruppe überwacht, bereitet das PEC vergütungsspezifische Entscheidungen für den Gesamtvorstand vor.

Es bewertet und überprüft materielle Aspekte der Vergütung und Zusatzleistungen von allgemeinem oder besonderem Interesse. Das PEC erstellt Empfehlungen zu geeigneten Mitteln für Rückstellungen und überprüft zudem die Konsistenz von Zielerreichungen und variabler Vergütung insbesondere für Risk Taker, da für diese Mitarbeitergruppe gesonderte Regelungen in Bezug auf die Messung der Performance und die Bemessung der variablen Vergütung gelten. Diese werden im folgenden Abschnitt erläutert.

Performancebewertung für Risk Taker

Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres, in dem die Leistung erbracht wurde, wird die Performance der Risk Taker bewertet. Diese Evaluierung bildet die Grundlage für den Anspruch auf das STI.

Für den Anspruch auf das LTI wird in jedem Jahr der Deferral Period geprüft, ob zwischenzeitlich Hinderungsgründe eingetreten sind, die den Anspruch ganz oder teilweise verhindern. Auf individueller Ebene gibt es insgesamt drei Gründe, die den Anspruch auf das LTI eines Risk Takers ganz oder teilweise verhindern könnten und die erstmals ab 2013 im Rahmen einer jährlichen Überprüfung dokumentiert werden:

- Einhaltung von Regeln und Anweisungen (Code of Conduct),
- Nachhaltigkeit der zugrunde liegenden Performance,
- Risikoverhalten des Risk Takers.

Die Performance wird nicht nur unter individuellen, sondern auch unter kollektiven Kriterien betrachtet; diese decken die Bereiche Konzernenerfolg und Liquiditätsrisiko ab und können ebenfalls dazu führen, dass der Anspruch auf das LTI nicht oder nicht in vollem Umfang entsteht.

Am Ende der Deferral Period werden dem PEC sämtliche Informationen zu den individuellen und kollektiven Performancekriterien der Risk Taker sowie darüber hinausgehende Informationen zu relevanten Schadensfällen vorgelegt. Auf dieser Basis erstellt das PEC ein Votum zum vollen Anspruchserwerb, zur Reduzierung oder zur Streichung des LTI, das dem Gesamtvorstand zur Entscheidung vorgelegt wird.

Frankfurt am Main, Juni 2012
Commerzbank Aktiengesellschaft

Commerzbank AG

Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

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

