

Vergütungsbericht 2012

gemäß §§ 7 und 8 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Group Human Resources

03 Vergütungsgrundsätze

04 Vergütungssystem

04 Vergütungsmodelle

06 Vergütungsmodellübergreifende Regelungen zur variablen Vergütung

08 Vergütungsinformationen 2012 gemäß InstitutsVergV

09 Vergütungsinformationen 2012 gemäß §7 InstitutsVergV:
alle Mitarbeiter

09 Vergütungsinformationen 2012 gemäß §8 InstitutsVergV:
Risk Taker

10 Compensation Governance

10 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 Gesamtvergütung umfasst 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 Mitarbeiter¹ gleichermaßen zu berücksichtigen und die nachhaltige und positive Entwicklung der Commerzbank zu unterstützen.

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, 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 Wege 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 die regulatorischen Anforderungen erfüllt und gleichzeitig eine markt- sowie leistungsgerechte Vergütung gewährleistet.

¹ Wenn in dem Vergütungsbericht von Mitarbeitern die Rede ist, dann sind stets auch Mitarbeiterinnen gemeint. Lediglich aus Gründen einer besseren Lesbarkeit wurde auf eine Doppelnennung verzichtet.

Vergütungssystem

Am 13. Oktober 2010 trat in Deutschland die Instituts-Vergütungsverordnung (Instituts-VergV) in Kraft.

Die Regelungen bezwecken in erster Linie

- das Koppeln 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),
- das Einrichten von effektiven Überwachungsfunktionen (Compensation Governance) sowie
- die Dokumentation und Veröffentlichung von Vergütungsinformationen (Disclosure).

Die Vergütungsmodelle der Commerzbank AG für das Geschäftsjahr 2012 sind auf verschiedene 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 das
- Vorstandsvergütungsmodell: für alle Vorstände der Commerzbank AG.

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 2012 wurde keine variable Vergütung in Form einer Erfolgsbeteiligung an die Mitarbeiter gezahlt, weil die Mindestperformance beim RoE nicht erreicht wurde.

AT-, IB- und Management-Modell

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. Die variablen Anteile können in Abhängigkeit vom Fixgehalt individuell bis zu 35 Prozent der Gesamtvergütung ausmachen. 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 diskretionären² Konzernzuschlag erhöht werden. Die individuelle variable Vergütung ist in der Auszahlung 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 (Punkt 2.2) entnommen werden.

IB-Modell

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

Zu Beginn des Geschäftsjahres wird auf Ebene des Segments beziehungsweise der Organisationseinheit 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. Im IB-Modell werden keine individuellen Zielbeträge festgelegt. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung wird rein diskretionär festgelegt, wobei die individuelle Zielerreichung des Mitarbeiters zu berücksichtigen ist. Bei der Festsetzung der individuellen variablen Vergütung werden die Obergrenzen für die variable Vergütung im IB-Modell berücksichtigt. Die variable Vergütung kann 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 (Punkt 2.2) entnommen werden.

² Das heißt nicht formelbasiert und ohne rechnerische Verknüpfung.

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 in diesem Modell ein individueller Zielbetrag für die variable Vergütung festgelegt. Die variablen Anteile können in Abhängigkeit vom Fixgehalt individuell zwischen 30 und 40 Prozent der Gesamtvergütung ausmachen. 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 individuelle variable Vergütung ist 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 (Punkt 2.2) 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 2012 (S. 35 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 ausgezahlt – bestehend aus einem Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren (Deferral Period), an den sich eine Sperrfrist (Retention Period) von mindestens sechs Monaten anschließt. Der Anspruch auf das LTI entsteht frühestens nach Ablauf der Deferral Period und nur dann, wenn bis zu diesem Zeitpunkt keine Hinderungsgründe (Punkt 4.2) vorliegen.

Während sich die Höhe der variablen Vergütung aus dem jeweiligen Vergütungsmodell ergibt, hängen die konkreten Auszahlungsmodalitäten davon ab, zu welcher der nachfolgend erläuterten Gruppen ein Mitarbeiter gehört:

Risk Taker (STI/LTI)

Gemäß der InstitutsVergV werden vor Beginn jedes Geschäftsjahres diejenigen Mitarbeiter identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank haben. Diese sogenannten „Risk Taker“ werden auf Basis ihrer hierarchischen Position (Geschäftsleiter, erste Führungsebene oder Vorsitzende wichtiger Ausschüsse) sowie einer Prüfung ihres funktionsbedingten potenziellen Einflusses auf das Gesamtrisikoprofil der Bank identifiziert. Für das Geschäftsjahr 2012 wurden im Commerzbank-Konzern insgesamt 302 Mitarbeiter mit Risk-Taker-Status geführt, von denen zum Jahresende 282³ Mitarbeiter in einem aktiven Arbeitsverhältnis standen. Aufgrund ihrer besonderen Bedeutung für das Gesamtergebnis der Bank gelten für diese Mitarbeiter gesonderte Regelungen für 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. Jeweils die Hälfte des STI und des LTI wird aktienbasiert beziehungsweise in Form von Geld vergütet.

Gemäß den regulatorischen Anforderungen können Risk Taker erst nach Ablauf der Deferral Period einen Anspruch auf das LTI erlangen, sofern keine Gründe 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 keine Risk Taker sind, 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 aktienbasiert vergütet wird. Der jeweils verbleibende Betrag wird als STI in Form von Geld vergütet. Das Bank Deferral erstreckt sich über einen Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren, an den sich eine Retention Period von mindestens sechs 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 vollständig in Form von Geld vergütet wird.

³ Stand: 31. Dezember 2012; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG.

Vergütungsinformationen 2012 gemäß InstitutsVergV

Die Offenlegungspflicht gemäß §§ 7 und 8 der InstitutsVergV erfolgt für den Commerzbank-Konzern. Die Angaben zu den Risk Takern unter 3.2 enthalten entsprechend auch Vergütungsinformationen von Geschäftsleitern innerhalb der Commerzbank-Gruppe⁴.

Vergütungsinformationen 2012 gemäß § 7 InstitutsVergV: alle Mitarbeiter

Betragsangaben in Mio € (gerundete Werte)

Segment	Privat- kunden	Mittel- standbank	Central & Eastern Europe	Corporates & Markets ¹	Non-Core Assets	Sonstige und Kon- solidierung	Konzern gesamt
	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Anzahl der Begünstigten (Mitarbeiter) ²	17.018	5.467	6.468	2.053	707	18.171	49.884
Gesamtvergütung (Mio. €)	1.214	486	207	422	87	1.544	3.960
davon:							
Fixe Vergütung (Mio. €)	1.170	452	171	328	77	1.445	3.643
Variable Vergütung (Mio. €) ³	44	34	36	95	10	98	317

¹ Inklusive Portfolio Restructuring Unit (PRU) und Group Treasury (GM-T).

² Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).

³ Inklusive Auflösungen von Rückstellungen für variable Vergütung aus Vorperioden.

⁴ Stand: 31. Dezember 2012; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2012, S. 35 ff.).

Vergütungsinformationen 2012 gemäß § 8 InstitutsVergV: Risk Taker⁵

Betragsangaben in Mio. € (gerundete Werte)

Segment	Privat- kunden	Mittel- standbank	Central & Eastern Europe	Corporates & Markets ²	Non-Core Assets ³	Sonstige und Kon- solidierung	Geschäfts- leiter ⁴	Konzern gesamt
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütung (Mio. €)	13,03	11,72	2,33	53,36	8,97	21,40	k.A.	110,80
Anzahl der Begünstigten ⁵	53	46	5	94	33	71	k.A.	302
davon:								
Fixe Vergütung (Mio. €)	9,86	9,04	1,34	25,61	6,89	15,65	k.A.	68,39
Variable Vergütung (Mio. €)	3,17	2,68	0,99	27,75	2,08	5,75	k.A.	42,41
davon:								
Ausbezahlter Anteil (Mio. €)	0,84	0,71	0,40	7,66	0,48	1,50	k.A.	11,60
Zurückbehaltener Anteil (Mio. €)	2,33	1,97	0,59	20,08	1,60	4,25	k.A.	30,82
davon:								
Anteil, der durch Anwendung von Malus-/ Clawback-Regelungen verringert wurde (Mio. €)	0,08	0,00	0,00	0,05	0,04	0,15	k.A.	0,33
Anteil, der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt (z. B. Aktienkurs) (Mio. €)	1,59	1,34	0,56	13,89	1,00	2,90	k.A.	21,28
Gewährte Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses:								
Gesamtbetrag (Mio. €)	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A.	k.A. ¹
Anzahl der Begünstigten ⁵	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A.	k.A. ¹
Geleistete einzelvertraglich begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit:								
Gesamtbetrag (Mio. €)	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A.	3,56
Anzahl der Begünstigten ⁵	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A.	8
davon:								
Höchste individuelle Abfindung (Mio. €)	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A.	0,77

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

² Inklusive Portfolio Restructuring Unit (PRU) (siehe Geschäftsbericht 2012, S. 155 ff.) sowie Group Treasury (GM-T).

³ Inklusive Geschäftsleiter Hypothekenbank Frankfurt AG.

⁴ Ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2012, S. 35 ff.).

⁵ Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).

⁵ Stand: 31. Dezember 2012; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2012, S. 35 ff.).

Compensation Governance

Die Compensation-Governance-Struktur besteht in der Commerzbank AG aus zwei Vergütungsausschüssen, dem Compensation Committee (CC) und dem Performance Evaluation Committee (PEC).

Compensation Committee (CC)

Das Compensation Committee entspricht den regulatorischen Anforderungen der Instituts-VergV. Es 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 Performance Evaluation Committee 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. Außerdem überprüft es die Konsistenz von Zielerreichungen und variabler Vergütung insbesondere für Risk Taker, da für diese Mitarbeitergruppe gesonderte Regelungen für 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 Gründe 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 Berücksichtigung individueller, sondern auch kollektiver 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.

Dem PEC werden jährlich 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 am Ende der Deferral Period ein Votum zum vollen Anspruchserwerb, zur Reduzierung oder zur Streichung des LTI, das dem Gesamtvorstand zur Entscheidung vorgelegt wird.

Frankfurt am Main, im August 2013
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

