



GM-HR – Group Human Resources

Vergütungsbericht 2016

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



Inhalt

3	1 Einleitung
4	2 Vergütungsstrategie
5	3 Compensation-Governance-Struktur
5	3.1 Vergütungskontrollausschuss
6	3.2 Vergütungsbeauftragte
6	3.3 Vergütungskomitee
7	4 Vergütungssystem
8	4.1 Vergütungsparameter
8	4.2 Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung
9	4.3 Erfolgsbeteiligung für tariflich vergütete Mitarbeiter
9	4.4 Variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiter
9	4.4.1 AT-Modell
11	4.4.2 IB-Modell
11	4.4.3 Management-Modell
11	4.4.4 Mitarbeiter in Kontrollfunktionen
11	4.5 Vorstandsvergütung
12	4.6 Modellübergreifende Regelungen zur variablen Vergütung
12	4.6.1 Risk-Taker-Identifikation
13	4.6.2 Gesonderte Vergütungsregelungen für Risk Taker
14	4.6.3 Performancebewertung für Risk Taker
14	4.6.4 Verbot von Absicherungsgeschäften
15	5 Gruppenweite Umsetzung
16	6 Vergütungsinformationen
16	6.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen
17	6.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und Risk Taker
19	6.3 Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Formulierungen (zum Beispiel Mitarbeiter/-innen) verzichtet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten alle Aussagen für beide Geschlechter

1 Einleitung

Die gesetzlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme im Bankensektor wurden seit der Finanzkrise regelmäßig verändert und immer wieder verschärft. Der hohe Regulierungsgrad der Vergütungssysteme schränkt die Spielräume der Banken im Vergleich zu anderen Branchen oder zu weniger regulierten Sektoren der Finanzindustrie im Wettbewerb um Talente signifikant ein. Die Herausforderung der Bank in den kommenden Jahren wird es unter anderem sein, trotz dieser regulatorischen Anforderungen die für den digitalen Wandel in der Finanzbranche benötigten Mitarbeiter mit entsprechendem Know-how zu gewinnen und zu binden.

Die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute sind auf europäischer Ebene unter anderem in der EU-Richtlinie „Capital Requirements Directive IV“ (CRD IV) und der EU-Verordnung „Capital Requirements Regulation“ (CRR) fixiert.

Auf nationaler Ebene werden die Anforderungen der CRD IV durch die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) und das Kreditwesengesetz (KWG) in deutsches Recht umgesetzt. Diese stellen als letzte Stufe 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.

Mit den „Guidelines on sound remuneration policies and disclosures“ (Guidelines der European Banking Authority, EBA) werden die in der CRD IV niedergelegten Regelungen auf europäischer Ebene weiter konkretisiert, um die teils heterogenen nationalen Umsetzungen innerhalb der Europäischen Union zu harmonisieren. Die Umsetzung der EBA-Guidelines in deutsches Recht erfolgt durch die dritte Fassung der InstitutsVergV, die nach Verlautbarung der Bafin noch im 2. Quartal 2017 in Kraft treten sollte.

Beide Regelungen bringen im Vergleich zu den bereits bestehenden Vorschriften weitere Restriktionen bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme sowie erweiterte Kontrollmechanismen mit sich.

Da die dritte Fassung der InstitutsVergV erst im Laufe des Jahres 2017 in Kraft tritt, basiert der vorliegende Vergütungsbericht 2016 weiterhin auf der Fassung vom 16. Dezember 2013.

Für die Hypothekenbank Frankfurt AG wurde für 2016 kein separater Vergütungsbericht erstellt, da durch die Rückgabe der Banklizenz im zweiten Quartal des Berichtsjahres und der einhergehenden Transformation in die Loan Solutions Frankfurt GmbH keine Berichtspflicht mehr bestand. Die quantitativen Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter sowie der Risk Taker der früheren Hypothekenbank Frankfurt sind in den Vergütungstabellen dieses Berichts berücksichtigt.

2 Vergütungsstrategie

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

Die Personalstrategie definiert in einem herausfordernden regulatorischen und wirtschaftlichen Umfeld einen Handlungsrahmen sowie strategische Kernthemen, die zur Zukunftsfähigkeit der Bank beitragen.

Die Vergütungsstrategie der Commerzbank wird innerhalb des Personalbereichs entwickelt und dort mit den für die Personalstrategie zuständigen Experten und Führungskräften abgestimmt. Die Vergütungsbeauftragte wird dabei laufend eingebunden. Eine weitere Abstimmung der Vergütungsstrategie erfolgt mit den Bereichen Group Development & Strategy, Group Finance, Group Legal und Group Risk Management. Im Vorfeld werden auch die Kernpunkte der Strategie mit ausgewählten Tochtergesellschaften besprochen.

Die Vergütungsstrategie wurde im Juli 2015 vom Vorstand der Commerzbank verabschiedet und anschließend vom Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen. Nach Anpassung der Konzernstrategie wurde die Vergütungsstrategie im November 2016 überprüft und für das Geschäftsjahr 2016 unverändert für die Commerzbank AG sowie in den Tochtergesellschaften des Commerzbank-Konzerns entsprechend interner Vorgaben umgesetzt (siehe hierzu Kapitel 5). Die Vergütungsstrategie ist allen Mitarbeitern der Bank über das Intranet zugänglich.

Die Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2016, die auf dieser Vergütungsstrategie basierten, trugen dazu bei, die strategischen Ziele der Bank zu erreichen. Zugleich stellten sie ein attraktives Vergütungsniveau sicher, um in einem dynamischen Marktumfeld qualifizierte Mitarbeiter in ausreichender Anzahl gewinnen und binden zu können. Die Bank achtet in diesem Zusammenhang darauf, dass sowohl die Vergütungsmodelle und -parameter als auch die Komponenten der Vergütung nachhaltig, das heißt auf den langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet, und transparent gestaltet sind.

Vergütungsstrategie und -systeme tragen insbesondere dazu bei, Fehlanreize, die einer fairen und kompetenten Beratung sowie den Bedürfnissen der Kunden zuwiderlaufen, zu vermeiden.

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 Bank 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 Bank 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 zielt im Rahmen der regulatorischen Anforderungen auf Leistungsorientierung und ein für den Konzern Erfolg positives Mitarbeiterverhalten ab.

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 einer Behinderung.

Im September 2016 wurde die neue Geschäftsstrategie der Commerzbank mit ihren Zielen „Fokussiertes Geschäftsmodell“, „Digitales Technologieunternehmen“ und „Effizienzsteigerung“ veröffentlicht. Sie gilt seit Beginn des Geschäftsjahres 2017. Da die Strategie „Commerzbank 4.0“ auch Auswirkungen auf die Personal- und Vergütungsstrategie der Bank hat, wird derzeit durch Group Human Resources geprüft, inwieweit sich aus der neuen Konzernstrategie Implikationen für die Personal- und Vergütungsstrategie der Bank ergeben.

Die konkrete Aktualisierung der Vergütungsstrategie wird im Rahmen eines Projektes zur Umsetzung der Anforderungen aus der dritten Fassung der InstitutsVergV im Laufe des Jahres 2017 erfolgen.

3 Compensation-Governance-Struktur

Gemäß § 15 InstitutsVergV hat die Commerzbank einen Vergütungskontrollausschuss als Unterausschuss des Aufsichtsrats eingerichtet sowie nach § 23 ff. InstitutsVergV eine Vergütungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellt.

Darüber hinaus stellt das zusätzlich geschaffene Vergütungskomitee die angemessene Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV sicher.

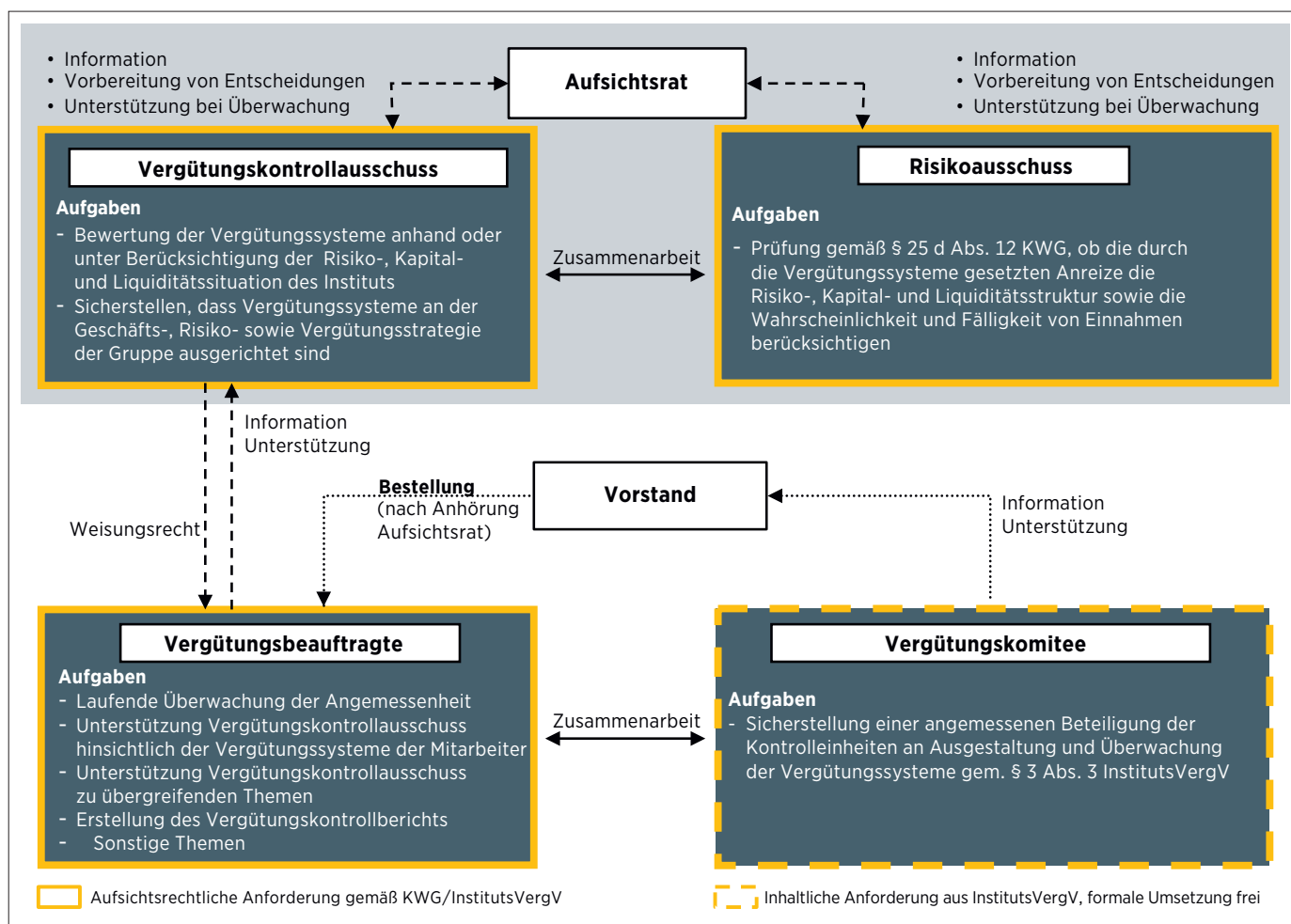


Abbildung 1: Übersicht der Compensation-Governance-Struktur in der Commerzbank

3.1 Vergütungskontrollausschuss

Die Commerzbank hat gemäß § 25 d Abs. 12 in Verbindung mit Abs. 7 KWG einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet. Der Vergütungskontrollausschuss 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 den Aufsichtsrat bei der Festsetzung der fixen und variablen Ver-

gütungsbestandteile der Vorstände. Er berücksichtigt dabei insbesondere 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 beim Überwachen der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Vergütungssystemen der Leiter des Risikocontrollings und der Compliance-Funktion sowie denjenigen Mitarbeitern, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank ausüben.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat dabei zu überprüfen, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands 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 den Internetseiten der Commerzbank veröffentlicht.

Der Vergütungskontrollausschuss der Commerzbank hat im Geschäftsjahr 2016 zweimal getagt.

3.2 Vergütungsbeauftragte

Als bedeutendes Institut hat die Commerzbank eine Vergütungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin nach § 23 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV bestellt, um eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütungssysteme der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Die Aufgaben der Vergütungsbeauftragten der Commerzbank ergeben sich aus § 24 InstitutsVergV. Sie führt ihre Überwachungsaufgaben unabhängig aus. Um ihre Tätigkeit auszuüben, verfügt die Vergütungsbeauftragte über die erforderlichen Befugnisse sowie über eine angemessene quantitative sowie qualitative Personal- und Sachausstattung und nimmt regelmäßig an Schulungsmaßnahmen teil. Sie arbeitet eng mit den jeweiligen Kontrolleinheiten zusammen.

Die Vergütungsbeauftragte überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und der hierauf bezogenen bankinternen Regelungen und Prozesse gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV. Sie stellt sicher, dass alle Dokumentations- und Informationspflichten ordnungsgemäß eingehalten werden, und pflegt die Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden.

Die Vergütungsbeauftragte kontrolliert, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung ordnungsgemäß festgesetzt wird. Darüber hinaus prüft sie, 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.

Die Vergütungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin 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 dabei, seine Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben wahrzunehmen.

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

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 die Bereiche Group Finance und Group Legal mit ständigen Mitgliedern im Vergütungskomitee vertreten. Die Vergütungsbeauftragte ist ebenfalls Mitglied.

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-, Risiko- und Personalstrategie der Bank stehen und ob diese bei Änderungen der vorgenannten 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 festgehalten, die in den Organisationsrichtlinien der Bank dargestellt wird.

Im Geschäftsjahr 2016 trat das Vergütungskomitee zweimal zusammen und wurde zusätzlich mittels Umlaufverfahren und Newsletter in aktuelle Themenstellungen einbezogen.

4 Vergütungssystem

Für die Mitarbeiter der Commerzbank bildet das Festgehalt den Schwerpunkt ihrer Vergütung. Das Festgehalt basiert primär auf den Qualifikationen und Kompetenzen des Mitarbeiters und den Anforderungen der ausgeübten Funktion. Im tariflichen Bereich richtet sich das Gehalt der Mitarbeiter nach den Kriterien des Manteltarifvertrags für das private Bankgewerbe. Im außertariflichen Bereich sind die Anforderungen in sechs aufeinander aufbauenden Karrierestufen beschrieben. Die einzelnen Karrierestufen strukturieren in aufsteigender Reihenfolge die außertariflichen Funktionen der Bank in Abhängigkeit ihrer internen Wertigkeit.

Das Festgehalt kann durch eine variable Vergütung ergänzt werden. Dabei gewährleisten die verschiedenen zielgruppenorientierten Vergütungsmodelle auf allen Ebenen eine marktorientierte fixe sowie eine ergebnisorientierte variable Vergütung, die neben dem Erfolgsbeitrag des Konzerns und der Segmente auch die individuellen Erfolgsbeiträge der Mitarbeiter berücksichtigt. Hierfür hat die Bank sowohl für das Festgehalt als auch für die variable Vergütung in Abhängigkeit der einzelnen Karrierestufen und Vergütungsmodelle Gehaltsbänder und gegebenenfalls Zielbetragsbänder festgelegt.

Die Vergütungsmodelle der Commerzbank sind auf die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen zugeschnitten:

- Vergütung nach Tarif: für alle Tarifmitarbeiter
- AT-Modell: für außertariflich bezahlte Mitarbeiter, die nicht dem Investmentbanking- oder Management-Modell angehören
- Investmentbanking-Modell (IB-Modell): in 2016 für alle außertariflich bezahlten Mitarbeiter der Group Treasury und des ehemaligen Segments Corporates & Markets
- Management-Modell: für die erste und zweite Führungsebene der Bank sowie ausgewählte Projektmanagement-Funktionen (exklusive Group Treasury sowie dem ehemaligen Segment Corporates & Markets)
- Vorstands-Modell: für alle Mitglieder des Vorstands der Commerzbank ¹

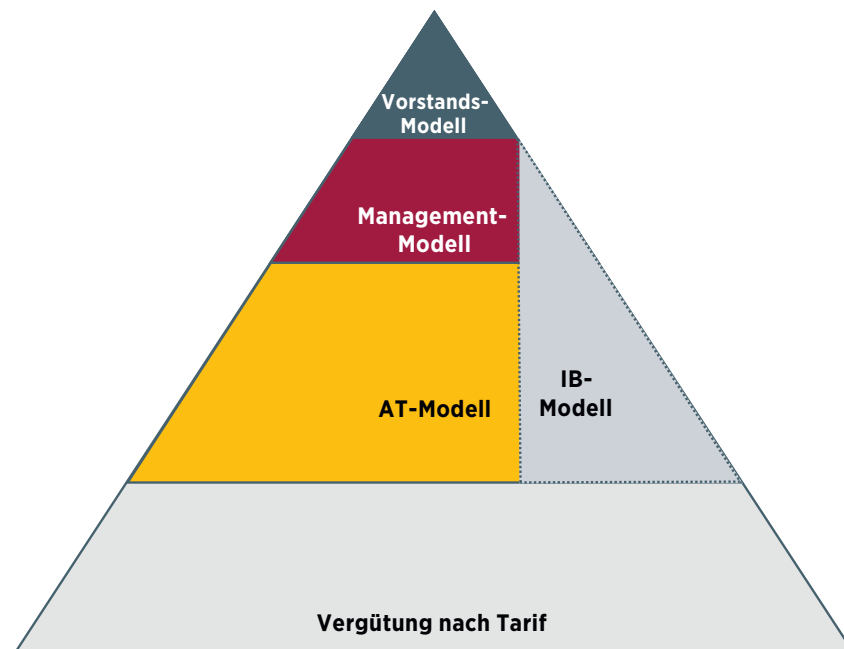


Abbildung 2: Übersicht der aktuell gültigen Vergütungsmodelle in der Commerzbank

¹ Details zum Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands entnehmen Sie bitte dem Geschäftsbericht 2016 der Commerzbank AG (S. 26 ff.).

Die Vergütungsmodelle für Mitarbeiter und Führungskräfte wurden infolge der novellierten InstitutsVergV bereits im Geschäftsjahr 2014 überarbeitet und vom Vorstand verabschiedet. Neben den regulatorisch erforderlichen Anpassungen sahen die Anpassungen eine weitgehende Harmonisierung der Vergütungssystematik vor. Dies galt insbesondere im Hinblick auf die Vergütungsparameter, die Budgetbildung, den Poolvorbehalt gemäß § 7 InstitutsVergV sowie die individuelle Verteilung. Außerdem sollte die Vergütungssystematik für alle Mitarbeitergruppen möglichst transparent und nachvollziehbar gestaltet werden.

Nachfolgend sind die im Berichtszeitraum 2016 gültigen Vergütungsparameter und -modelle beschrieben. Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten der Vergütungsmodelle können Kapitel 4.6.2 entnommen werden.

4.1 Vergütungsparameter

Im Vorfeld eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Vorstand der Commerzbank über Leitplanken für Ziele im Commerzbank-Konzern. Diese stellen sicher, dass sich die Ziele der Mitarbeiter an der Geschäfts- und Risikostrategie sowie an der Personalstrategie des Commerzbank-Konzerns ausrichten. Des Weiteren werden neben den segment- und konzernbereichsspezifischen Zielvorgaben die strategischen Zielsetzungen der Mehrjahresplanung sowie weitere Projekt- und/oder Linienziele berücksichtigt.

Darüber hinaus wird sichergestellt, dass die Ziele für Führungskräfte und Mitarbeiter nach einheitlichen Kriterien und unter Berücksichtigung der Zielleitplanken festgelegt werden. In Vertriebseinheiten sind zusätzliche regulatorische Ziele zu berücksichtigen², weshalb dort im Rahmen der Zielvereinbarung die Ziele „Kundenzufriedenheit“ beziehungsweise „Kundenorientierung“ in besonderem Maße einbezogen werden.

Das beschriebene Vorgehen stellt sicher, dass die zu Beginn eines Geschäftsjahres vereinbarten individuellen Ziele der Mitarbeiter mit den strategischen Zielsetzungen der Bank im Einklang stehen. Bei der Festlegung der individuellen Ziele wird berücksichtigt, dass die vergütungsrelevanten Ziele hinreichend ambitioniert sind, einen effektiven und nachhaltigen Beitrag zum Erreichen der Unternehmensziele leisten und keine Anreize setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Zielvereinbarung beinhaltet grundsätzlich quantitative und qualitative Ziele.

Außerdem legt der Vorstand für den Konzern und die einzelnen Segmente sogenannte Performance-Geraden fest, die an der langfristigen Strategie der Bank ausgerichtet sind und auf deren Basis das Volumen für die variable Vergütung ermittelt wird.

4.2 Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung

Zum Ende eines Geschäftsjahres wird das Auszahlungsvolumen für die variable Vergütung auf Grundlage definierter Parameter ermittelt. Dabei fließt das Konzernergebnis zu 40 Prozent und das jeweilige Segmentergebnis³ zu 60 Prozent in die Berechnung des Auszahlungsbudgets ein. Seit dem Geschäftsjahr 2016 gilt diese Systematik einheitlich für alle nachfolgend beschriebenen Modelle.

Unabhängig von der beschriebenen Budgetermittlung 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 einer variablen Vergütung bereitgestellt werden kann.

Um die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen, wird das Budget für die variable Vergütung in drei Schritten geprüft und festgelegt. Die zugrunde liegenden Anforderungen werden unabhängig voneinander betrachtet und entsprechend gewertet.

Seit 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 Kapitalpufferanforderungen 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 Verzehr 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 (EVA) in der von der Commerzbank zugrunde gelegten Definition erfüllt. Der EVA wird in allen Vergütungsmodellen des Commerzbank-Konzerns verwandt, um die Budgets für die variable Vergütung zu ermitteln. Er berücksichtigt das operative Ergebnis und die Kapitalkosten. Hierbei werden die Kapitalkosten vom operativen Ergebnis der zu betrachtenden Einheit 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 Kapitalpufferanforderungen erfüllt sind.

² Unter anderem Mindestanforderungen an Compliance besonderer Teil 8 (MaCompBT8), Wohnimmobilienkreditrichtlinie, Dodd-Frank Act (sogenannte Volcker Rule).

³ Sofern Mitarbeiter in einer Stabs- und Steuerungseinheit tätig sind, gilt hier der Durchschnitt aller Segmente als Bemessungsgrundlage.

Diese werden monatlich durch das interne Asset Liability Committee 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 einem Verzehr des Unternehmenswertes verbunden ist, wird grundsätzlich kein Pool zur Verfügung gestellt und entsprechend auch keine variable Vergütung gezahlt.

4.3 Erfolgsbeteiligung für tariflich vergütete Mitarbeiter

Zusätzlich zu dem im Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe geregelten 13. Monatsgehalt können Tarifmitarbeiter der Commerzbank eine Erfolgsbeteiligung als variablen Vergütungsbestandteil erhalten. Seit dem Geschäftsjahr 2016 wird analog den übrigen Modellen auch die Erfolgsbeteiligung für Tarifmitarbeiter auf Basis des EVA ermittelt, wobei bei einer Konzernzielerreichung unterhalb eines definierten Schwellenwertes grundsätzlich kein Budget für eine Auszahlung zur Verfügung gestellt wird.

Sofern ein Auszahlungsbudget zur Verfügung gestellt wird, wird dieses in Abhängigkeit von der jeweiligen Segmentperformance leistungsunabhängig auf Basis des anteiligen individuellen Monatsgehalts an die Mitarbeiter ausgeschüttet, wobei der Bank bei pflichtwidrigem Verhalten Reduzierungs- oder Streichungsmöglichkeiten offenstehen. Zusätzlich zu der hier skizzierten Regelung gilt der Poolvorbehalt nach Kapitel 4.2 auch für die Erfolgsbeteiligung im Tarifbereich.

Für das Jahr 2016 wurde der definierte Schwellenwert, ab dem eine Erfolgsbeteiligung an Tarifmitarbeiter gezahlt wird, nicht erreicht, sodass für Tarifmitarbeiter keine Erfolgsbeteiligung gezahlt wurde.

4.4 Variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiter

Neben dem Jahresfestgehalt, das in der Regel in 12 Monatsgehältern ausgezahlt wird, können außertariflich bezahlte Mitarbeiter eine variable Vergütung erhalten. Hierfür haben Kreditinstitute nach § 25 a Abs. 5 KWG eine Obergrenze für ein angemessenes Verhältnis zwischen der variablen und der fixen Vergütung ihrer Mitarbeiter festzulegen.

Die Commerzbank hat dies dadurch umgesetzt, dass sie für ihre außertariflichen Vergütungssysteme differenzierte Obergrenzen für die variable Vergütung festgelegt hat. Unabhängig von diesen Obergrenzen darf die variable Vergütung eines Mitarbeiters vorbehaltlich eines anderslautenden Hauptversammlungsbeschlusses die Höhe seiner individuellen Jahresfestvergütung nicht überschreiten (Bonus-Cap).

Zusätzlich bestehen in allen Vergütungsmodellen Reduzierungs- oder Streichungsmöglichkeiten bei pflichtwidrigem Verhalten.

Nachfolgend werden die Grundzüge der verschiedenen variablen Vergütungsmodelle für außertariflich vergütete Mitarbeiter skizziert.

4.4.1 AT-Modell

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

Der Vorstand legt zu Beginn des Geschäftsjahres ein Zielvolumen für die Mitarbeiter im AT-Modell fest. Das Zielvolumen wird auf die Mitarbeiter verteilt. Die auf diese Weise individuell festgelegten Zielbeträge für die variable Vergütung stellen einen Orientierungswert für die Mitarbeiter dar. Die Zielbeträge werden jährlich überprüft und den Mitarbeitern schriftlich mitgeteilt. Sie orientieren sich an den von der Bank je Funktionsstufe festgelegten Zielbetragsbandbreiten. Hiernach kann der Anteil des Zielbetrages an der Gesamtvergütung zwischen 8 und 35 Prozent liegen.

Am Ende des Geschäftsjahres stellt der Gesamtvorstand auf Basis der Ergebnisse des Konzerns und der Segmente ein Auszahlungsbudget für die variable Vergütung zur Verfügung.

Seit dem Geschäftsjahr 2016 wird das Auszahlungsvolumen im AT-Modell analog den übrigen Modellen ausschließlich erfolgsabhängig generiert. Die Grundzüge hierfür sind in den Kapiteln 4.1 und 4.2 beschrieben.

Innerhalb der Segmente erfolgt die Verteilung auf die Einheiten nach billigem Ermessen der Führungskraft, wobei der Erfolgsbeitrag der Einheit zu berücksichtigen ist. In der Commerzbank im Inland ist dabei zu beachten, dass 70 Prozent des anteiligen Auszahlungsvolumens als Erfolgskomponente ausgezahlt werden. Jedem Mitarbeiter werden diese 70 Prozent multipliziert mit seinem individuellen Zielbetrag sowie der Dotierungsquote des jeweiligen Segments⁴ ohne Leistungsdifferenzierung zugeteilt.

Sofern die einzelne Einheit ein Budget erhält, das höher ist als die Summe der so ermittelten Erfolgskomponenten, kann der Mitarbeiter einen weiteren Anteil am Auszahlungsvolumen erhalten.

Die Festlegung der sogenannten individuellen Komponente erfolgt nach billigem Ermessen der Führungskraft, wobei der individuelle Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters sowie die Erfolgsbeiträge der anderen Mitarbeiter berücksichtigt werden sollen. An den internationalen Standorten der Commerzbank wird die variable Vergütung ausschließlich als individuelle Komponente bestimmt.

Grundsätzlich ist die Höhe der individuellen variablen Vergütung im AT-Modell auf maximal das Doppelte des Zielbetrages begrenzt. Unabhängig davon stellt die Bank durch Festlegen funktionsstufenabhängiger Obergrenzen in jeder Karrierestufe sicher, dass die variable Vergütung die Höhe der individuellen Jahresfestvergütung nicht übersteigt. Im AT-Modell gelten darüber hinaus die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.6.

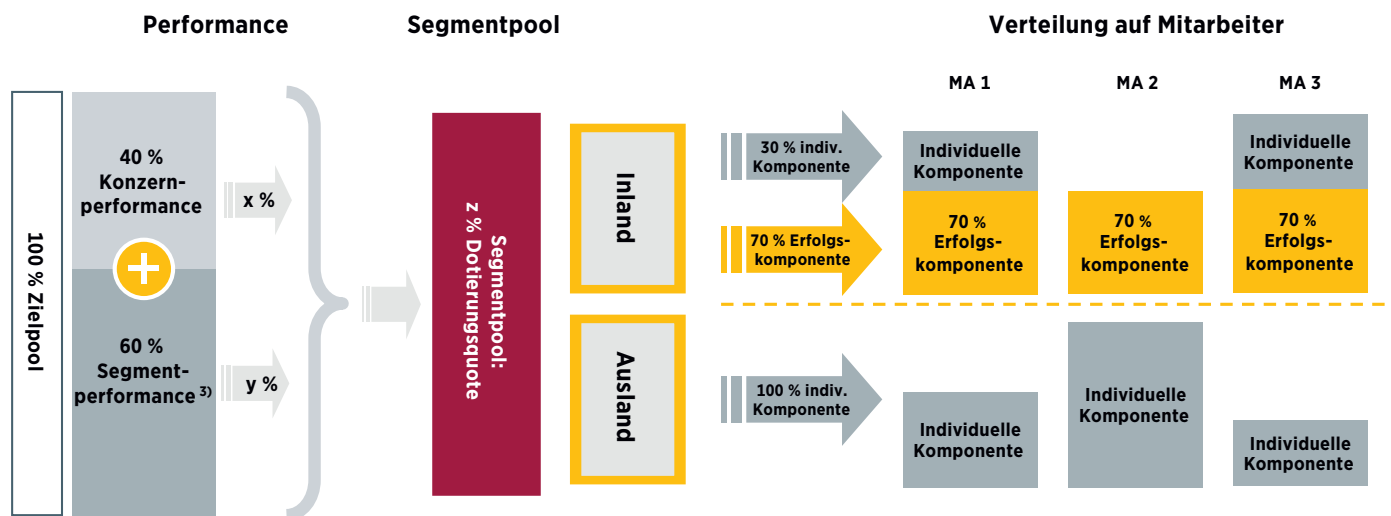


Abbildung 3: Überblick Funktionsweise AT-Modell der Commerzbank seit dem Geschäftsjahr 2016

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

4.4.2 IB-Modell

Das IB-Modell galt im Jahr 2016 global für alle außertariflich vergüteten Mitarbeiter und Führungskräfte im ehemaligen Segment Corporates & Markets und der Group Treasury des Commerzbank-Konzerns.

Zu Beginn des Geschäftsjahres legte der Vorstand ein Zielvolumen für die Mitarbeiter im IB-Modell fest. Dabei wurden, wie marktüblich, keine individuellen Zielbeträge vereinbart.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wurde auf Basis des Konzern- und Segmenterfolges (hier: Ergebnis des ehemaligen Segments Corporates & Markets beziehungsweise Ergebnis Group Treasury) über das Gesamtvolumen für die variable Vergütung im IB-Modell entschieden. Die Grundzüge hierfür sind in den Kapiteln 4.1 und 4.2 beschrieben.

Die Verteilung des Auszahlungsbudgets an die Mitarbeiter erfolgte im IB-Modell diskretionär nach einheitlichen Regeln, wobei die Erfolgsbeiträge der jeweiligen Einheit und die des jeweiligen Mitarbeiters berücksichtigt wurden.

Für die Festsetzung der individuellen variablen Vergütung wurden im IB-Modell keine Bänder je Funktionsstufe definiert. Die Bank stellt allerdings durch die Festlegung einer einheitlichen Obergrenze sicher, dass der Bonus-Cap in Höhe von maximal 50 Prozent der Gesamtvergütung eingehalten wird. Des Weiteren galten die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.6.

4.4.3 Management-Modell

Das Management-Modell gilt konzernweit für die erste und zweite Führungsebene der Commerzbank (ohne ehemaliges Segment Corporates & Markets und Group Treasury) sowie für einzelne Mitarbeiter mit Projektmanagementverantwortung.

Der Vorstand legt zu Beginn des Geschäftsjahres ein Zielvolumen für die Mitarbeiter im Management-Modell fest. Das Zielvolumen wird auf die Mitarbeiter der ersten und zweiten Führungsebene verteilt. Der auf diese Weise individuell festgelegte Zielbetrag für die variable Vergütung ist ein Orientierungswert für den Mitarbeiter. Der Zielbetrag wird jährlich überprüft und dem Mitarbeiter schriftlich mitgeteilt. Er liegt in Abhängigkeit von der Funktionsstufe des Mitarbeiters sowie der Verantwortung der Funktion in der Regel zwischen 30 und 40 Prozent der Gesamtvergütung. In Einzelfällen kann der Zielbetrag bis zu 50 Prozent der Gesamtvergütung betragen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird auf Basis des Konzern- und Segmenterfolges über das Gesamtvolumen für die variable Vergütung im Management-Modell entschieden. Die Grundzüge hierfür sind in den Kapiteln 4.1 und 4.2 beschrieben.

Die Verteilung des Auszahlungsbudgets an die Mitarbeiter erfolgt diskretionär nach einheitlichen Regeln, wobei die Erfolgsbeiträge der jeweiligen Einheit und die des jeweiligen Mitarbeiters berücksichtigt werden. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung ist im Management-Modell auf maximal das Doppelte des Zielbetrages begrenzt. Unabhängig davon stellt die Bank durch Festlegung einer Obergrenze sicher, dass der Bonus-Cap in Höhe von maximal 50 Prozent der Gesamtvergütung in jeder Funktionsstufe eingehalten wird.

Im Management-Modell gelten darüber hinaus die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.6.

4.4.4 Mitarbeiter in Kontrollfunktionen

Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 9 InstitutsVergV gelten im Commerzbank-Konzern die Bereiche Group Risk Management, Group Compliance, Group Audit und Group Human Resources.

Über die aktuellen Vergütungssysteme ist sichergestellt, dass der Schwerpunkt der Vergütung auf dem fixen Gehaltsbestandteil liegt, sodass auch in den Kontrolleinheiten der Bank keine Abhängigkeit der Mitarbeiter vom Erhalt einer zusätzlichen variablen Vergütung besteht. Die variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen wird nicht auf Basis der Ertragsziele des überwachten Segments, sondern auf Grundlage des Konzernergebnisses sowie der durchschnittlichen Zielerreichung der Segmente bemessen. Mögliche Interessenkonflikte beim Wahrnehmen der Überwachungsfunktion werden über Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern der Kontrolleinheiten vermieden.

Die Mitarbeiter in Kontrolleinheiten unterliegen je nach Funktion den Regelungen des Tarif-, AT- oder Management-Modells.

4.5 Vorstandsvergütung

Die Mitglieder des Vorstands werden nach einem gesonderten Modell vergütet. Die Einzelheiten hierüber und die zugehörigen Vergütungsinformationen wurden bereits im Geschäftsbericht 2016 (S. 26 ff.) veröffentlicht und können dort nachgelesen werden.

4.6 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.

Mitarbeitern, die keine Risk Taker sind, wird der volle Betrag der variablen Vergütung ohne Aufschub unmittelbar vergütet. Die Auszahlung der variablen Vergütung für Mitarbeiter, die als Risk Taker identifiziert wurden, unterliegt gesonderten Bedingungen.

4.6.1 Risk-Taker-Identifikation

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

Die dafür zugrunde zu legenden Kriterien ergeben sich aus dem technischen Regulierungsstandard (Regulatory Technical Standards, RTS) der Verordnung (EU) 604/2014 vom 4. März 2014 und Art. 94 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/EU sowie der Korrektur der RTS vom 16. Juli 2015 (EBA/RTS/2015/09), die eine Veränderung der Identifikationskriterien in Bezug auf die Vergütungshöhe zur Folge hatte.

Alle bedeutenden Institute des Commerzbank-Konzerns⁵ wurden durch Group Human Resources aufgefordert, die Kriterien der RTS anzuwenden und in einer eigenen Risikoanalyse zu dokumentieren.

Die Kriterien, anhand derer die Commerzbank die Risk Taker identifiziert, sind nach Führungsverantwortung, Risikoverantwortung und Vergütungshöhe differenziert. Hiernach sind folgende Mitarbeitergruppen als Risk Taker eingestuft:

- Führungsverantwortung: alle Mitarbeiter der ersten und zweiten 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 von mindestens 500.000 Euro

Zusätzlich können weitere Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert werden.

Sofern ein Mitarbeiter zu einem beliebigen Zeitpunkt im Jahr 2016 als Risk Taker identifiziert wurde, unterlag dessen gesamte variable Vergütung für das Geschäftsjahr den Regelungen für Risk Taker. Die Anzahl der Mitarbeiter, die im Commerzbank-Konzern auf konsolidierter Ebene als sogenannte „Konzern-Risk-Taker“ identifiziert wurden, lag bei 1.330 Mitarbeitern (1.278 in Vollzeitkapazitäten) gegenüber 1.171 im Jahr 2015 (1.166 in Vollzeitkapazitäten)

Die Details wurden entsprechend in einer internen Risikoanalyse gemäß § 18 InstitutsVergV dokumentiert.

⁵ Im Commerzbank-Konzern galten neben der Commerzbank AG die Hypothekenbank Frankfurt AG (bis 5/2016), die Erste Europäische Pfandbrief- und Kommunalkreditbank AG Luxemburg S. A. (seit dem 15. Februar 2016 Commerzbank Finance & Covered Bond S. A.), die comdirect bank AG und die mBank S. A. als bedeutende Institute.

4.6.2 Gesonderte Vergütungsregelungen für Risk Taker

Aufgrund ihrer Bedeutung für das Gesamtrisikoprofil der Bank gelten für Risk Taker gesonderte Regelungen für das Messen ihrer Performance sowie die Bemessung und Auszahlung 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 Konzernführungsebene, die in ihrer Funktion an den Vorstand der Commerzbank berichten, sowie weitere Mitarbeiter, die an die Geschäftsleitung eines anderen bedeutenden Institutes im Commerzbank-Konzern berichten. Zusätzlich werden Geschäftsführer und Direct Reports in durch die Alternative Investment Fund Manager Directive (AIFMD) regulierten relevanten Gesellschaften als Risk Taker I betrachtet. Alle übrigen Risk Taker sind als Risk Taker II eingestuft.

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

Das STI 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 der aktienbasierte Teil des STI nicht unmittelbar, sondern erst nach einer Sperrfrist (Retention Period) von mindestens 6 Monaten ausgezahlt wird.

Das LTI beträgt zwischen 60 (Risk Taker I) und 40 Prozent (Risk Taker II) der variablen Vergütung und wird ebenfalls im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr ermittelt. Es wird erst nach Ablauf eines definierten Zeitraums - bestehend aus einem Zurückbehaltungszeitraum von 3 Jahren (Deferral Period) und einer anschließenden Retention Period von mindestens 6 Monaten - ausgezahlt.

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 4.6.3).

Bezogen auf die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 (Jahr n) bedeutet dies, dass das STI im Jahr 2017 (Jahr n + 1) und das LTI - vorbehaltlich einer Reduzierung oder Streichung des im Jahr 2017 (Jahr n + 1) ermittelten Betrages - im Jahr 2020 (Jahr n + 4) - fällig wird.

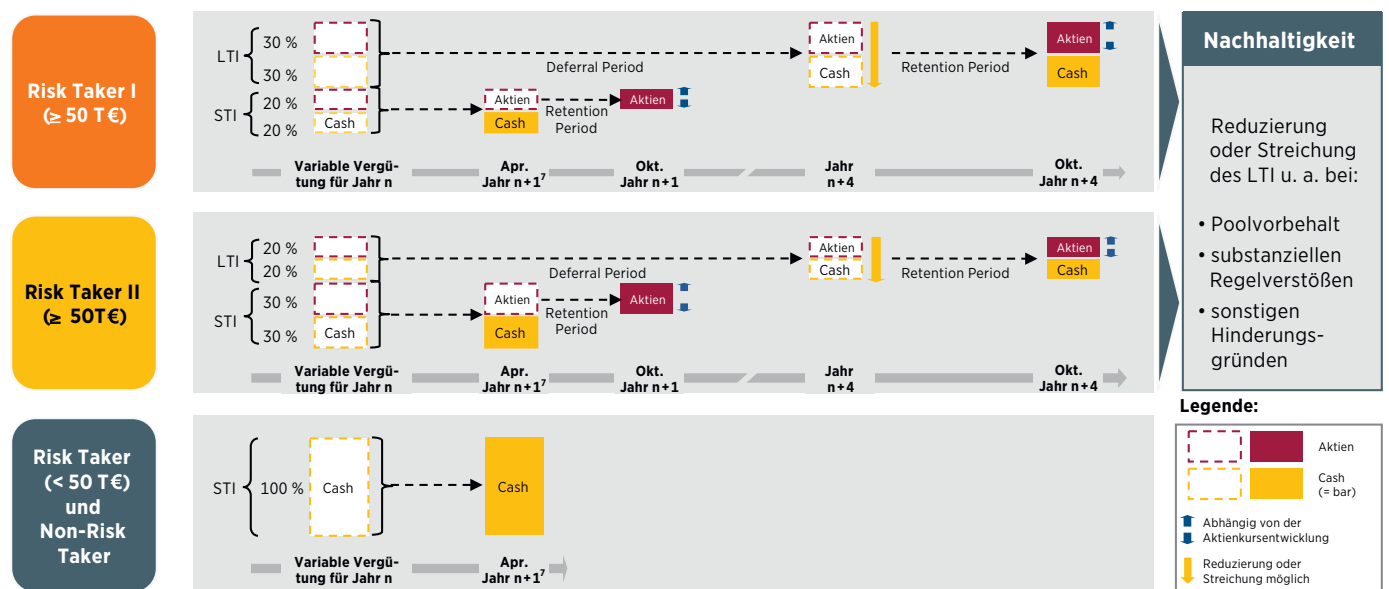


Abbildung 4: Systematik der Auszahlung sowie der Nachhaltigkeitskomponenten in der Commerzbank

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.

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

4.6.3 Performancebewertung für Risk Taker

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres wird die Performance von Risk Takern – wie auch die aller übrigen Mitarbeiter – auf Basis quantitativer und qualitativer individueller Ziele bewertet. Diese sogenannte Performancebewertung I bildet die Grundlage für die Höhe der individuellen variablen Vergütung und begründet unmittelbar den Anspruch auf das STI.

Um über die Anspruchsentstehung der LTI-Komponente bei Risk Takern entscheiden zu können, werden weitere individuelle und kollektive Überprüfungen vorgenommen.

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 können sein: 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. Darüber hinaus wird für jedes Jahr der Deferral Period die in Kapitel 4.2 beschriebene Prüfung auf Poolvorbehalt in die kollektive Überprüfung einbezogen. Zusammenfassend können negative individuelle Erfolgsbeiträge, ein negatives Ergebnis der Prüfung auf Poolvorbehalt oder eine Anordnung der Aufsicht dazu führen, dass die variable Vergütung aus der LTI-Komponente reduziert oder gestrichen wird.

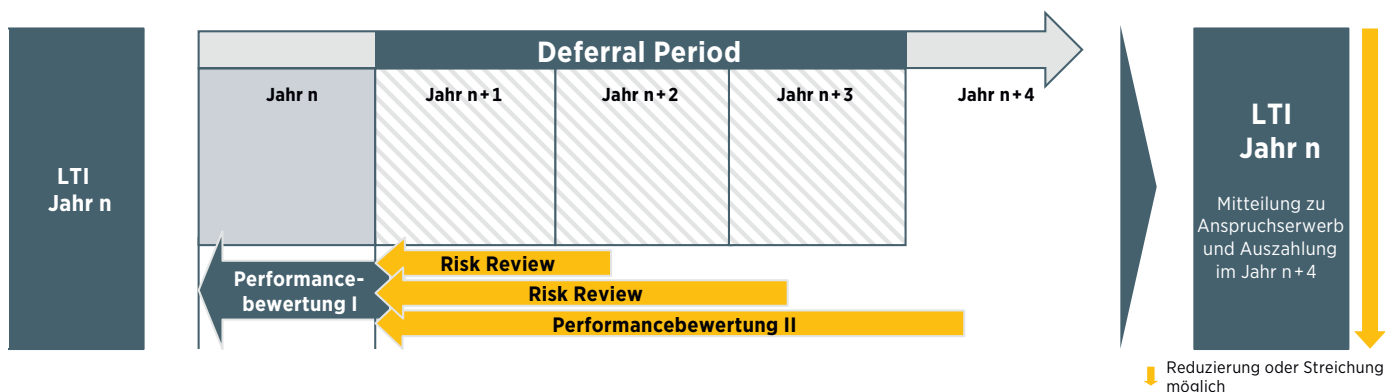


Abbildung 5: Schematische Darstellung der Performancebewertung für Risk Taker in der Commerzbank

4.6.4 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 Instituts-VergV wurde in der Commerzbank in allen Vergütungsmodellen verankert. Das Verbot regelt, dass Mitarbeiter für STI und LTI keine persönlichen Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen treffen dürfen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

Um die Einhaltung des Verbots von Absicherungsgeschäften sicherzustellen, führt die Vergütungsbeauftragte zusammen mit dem Bereich Group Compliance regelmäßig stichprobenartige Kontrollen der hauseigenen und externen Depotkonten der Mitarbeiter durch.

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei den Kontrollen mitzuwirken und der Bank nach Aufforderung Auskunft zu erteilen.

Bei einem Verstoß oder bei beharrlicher Weigerung des Mitarbeiters, mitzuwirken, ist die Bank berechtigt, arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen den Mitarbeiter zu ergreifen. Ferner wertet die Bank dies als eine relevante Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die zu einem vollständigen Verlust aller LTI des Mitarbeiters führt.

5 Gruppenweite Umsetzung

Der § 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 unterlagen im Geschäftsjahr 2016 neben der Commerzbank zwölf Tochtergesellschaften⁸ im Inland und an den internationalen Standorten 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 weitere Tochtergesellschaften in der sogenannten personalpolitischen Gruppe zusammengefasst.

Die Umsetzung der Vergütungsstrategie sowie der Anforderungen der InstitutsVergV im Commerzbank-Konzern erfolgt grundsätzlich über die Compensation Policy in Verbindung mit der Benefit Policy. Beide 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, ihre Niederlassungen im Inland und an den internationalen Standorten 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 ganz oder in Teilen angewandt werden.

Die Compensation und Benefit Policies wurden sukzessive in allen Tochtergesellschaften der regulatorischen und personalpolitischen Gruppe eingeführt. Die im Geschäftsjahr 2015 verabschiedete Vergütungsstrategie in Verbindung mit den beiden neu aufgelegten Policies wurde bereits für das Geschäftsjahr 2016 nahezu vollständig in der regulatorischen Gruppe angewandt beziehungsweise in den Tochtergesellschaften der regulatorischen und personalpolitischen Gruppe eingeführt.

⁸ Inklusive Hypothekenbank Frankfurt AG. Die nach Rückgabe der Banklizenz der Hypothekenbank Frankfurt im Mai 2016 als Loan Solutions Frankfurt GmbH firmierende Nachfolgesellschaft wurde der personalpolitischen Gruppe zugeordnet.

6 Vergütungsinformationen

Die Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 16 Instituts-VergV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erfolgt für den Commerzbank-Konzern. Die Angaben zu den Risk Taker unter Kapitel 6.2 enthalten neben den Vergütungsinformationen der Risk Taker der Commerzbank AG und der Hypothekenbank Frankfurt AG⁹

Vergütungsinformationen der Geschäftsleiter von Tochtergesellschaften, die auf konsolidierter Ebene als sogenannte Konzern-Risk-Taker identifiziert wurden.¹⁰ Risk Taker, die von Tochtergesellschaften selbst, ausschließlich 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	Aufsichtsrat	Geschäftsleiter ¹⁰	Privat- und Unternehmerkunden	Firmenkunden exkl. Investment Banking	Investment Banking ¹²	Sonstige und Konsolidierung	Konzern gesamt
Beträge in Mio. Euro	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Anzahl Geschäftsleiter/ Aufsichtsräte ¹¹	106	57	-	-	-		163
Anzahl Mitarbeiter ¹¹	-	-	23.163	4.801	1.662	17.852	47.478
Gesamtvergütung	0,67	15,31	1.350,11	530,78	310,30	1.517,72	3.724,89
davon: fixe Vergütung	0,67	10,54	1.272,55	503,85	270,78	1.436,48	3.494,89
davon: variable Vergütung	-	4,77	77,56	26,93	39,51	81,24	230,00

⁹ Für die Hypothekenbank Frankfurt AG wurde die Pflicht zur Offenlegung von vergütungsrelevanten Informationen gemäß § 16 i. V. m. § 27 Abs. 5 InstitutsVergV – ungeachtet einer eigenständigen Veröffentlichung der Vergütungstabellen – in den letzten Vergütungsberichten unter Anwendung von § 2 a KWG in Verbindung mit Art. 7 CRR durch die Offenlegung der Informationen im Vergütungsbericht der Commerzbank erfüllt. Für das Geschäftsjahr 2016 ist die Hypothekenbank Frankfurt AG aufgrund der Umwandlung in die Loan Solutions Frankfurt GmbH nicht mehr berichtspflichtig. Die für die Zeit bis zur Umwandlung der Gesellschaft identifizierten Risk Taker werden in diesem Vergütungsbericht offengelegt.

¹⁰ Ohne Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2016, S. 26 ff.).

¹¹ Natürliche Personen.

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 haben, in der folgenden Tabelle dargestellt.

Segment	Aufsichtsräte	Geschäftsleiter ¹³	Privat- und Unternehmerkunden	Firmenkunden exkl. Investment Banking	Investment Banking ¹⁵	Sonstige und Konsolidierung	Konzern gesamt
Beträge in Mio. Euro	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl
Anzahl Geschäftsleiter/Aufsichtsräte ¹⁴	106	45	-	-	-	-	151
Anzahl Risk Taker in Köpfen	-	-	101	284	412	382	1.179
Anzahl Risk Taker in Vollzeitäquivalenten	-	-	96,4	276,4	388,7	365,3	1.126,8
Fixe Vergütung	0,67	9,12	14,24	38,80	93,74	57,84	214,41
davon: in bar	0,67	9,12	14,24	38,80	93,74	57,84	214,41
davon: in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-
davon: in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-	-	-
Variable Vergütung	-	4,76	4,03	6,70	26,88	15,25	57,62
davon: variabel in bar	-	2,65	3,31	5,70	15,88	11,66	39,19
davon: variabel in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	2,11	0,72	1,00	11,01	3,59	18,43
davon: variabel in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-	-	-
Anteil der für 2016 aufgeschobenen variablen Vergütung (sog. Deferral)	-	2,44	0,71	1,06	9,31	3,70	17,23
davon: aufgeschobener Anteil in bar	-	1,22	0,36	0,53	4,65	1,85	8,61
davon: aufgeschobener Anteil in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	1,22	0,36	0,53	4,65	1,85	8,61
davon: aufgeschobener Anteil in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-	-	-

13 Ohne Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2016, S. 26 ff.).

14 Natürliche Personen.

15 Inklusive Group Treasury.

Segment	Aufsichtsräte	Geschäftsleiter ¹⁶	Privat- und Unternehmerkunden	Firmenkunden exkl. Investment Banking	Investment Banking ¹⁹	Sonstige und Konsolidierung	Konzern gesamt
Beträge in Mio. Euro	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) CRR¹⁷ – Gesamtbetrag der ausstehenden aufgeschobenen variablen Vergütung aus Vorjahren	-	4,50	4,89	5,80	67,96	15,38	98,52
davon im Jahr 2016 erdiente/gewährte Anteile	-	0,28	0,63	0,75	9,43	2,05	13,15
davon im Jahr 2016 zur Auszahlung gekommen	-	0,28	0,63	0,75	9,43	2,05	13,15
davon nicht erdiente Anteile	-	4,22	4,25	5,04	58,53	13,33	85,37
Betrag, der durch Anwendung von Malusregelungen in 2016 verringert wurde	-	0,10	-	-	0,56	0,51	1,17
Anzahl der Begünstigten, die eine garantierte variable Vergütung erhalten haben¹⁸	-	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	1
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung	-	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	0,13
Anzahl der Begünstigten, die in 2016 eine Neueinstellungsprämie erhalten haben¹⁸	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der in 2016 gezahlten Neueinstellungsprämien	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten, die in 2016 eine Abfindung zugesprochen bekamen¹⁸	-	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	23	k. A. ²⁰	28
Gesamtbetrag der in 2016 gewährten Abfindungen	-	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	3,48	k. A. ²⁰	6,07
Artikel 450 h(v) – Höchste einer Einzelperson gewährte Abfindung	-	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	0,97	k. A. ²⁰	0,97
Anzahl der Begünstigten, die in 2016 eine Abfindung erhalten haben¹⁸	-	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	22	k. A. ²⁰	28
Gesamtbetrag der in 2016 gezahlten Abfindungen	-	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	k. A. ²⁰	3,39	k. A. ²⁰	6,72
Anzahl der Begünstigten, die 2016 ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung erhalten haben¹⁸	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag an ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der für Mehrjahreszeiträume in Aussicht gestellten variablen Vergütung, der keiner jährlichen Überprüfung unterliegt	-	-	-	-	-	-	-

16 Ohne Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2016, S. 26 ff.).

17 Capital Requirements Regulation

18 Natürliche Personen.

19 Inklusive Group Treasury.

20 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 belief, aufgeschlüsselt. Die Aufschlüsselung erfolgt nach Vergütungsstufen von 500.000 Euro.

Anzahl der Personen, deren Vergütung sich auf 1 Mio. Euro oder mehr belief ²¹	
1.000.000 bis 1.500.000 Euro	5
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	-
> 5.000.000 Euro	-

Frankfurt am Main, im Juni 2017
Commerzbank Aktiengesellschaft

²¹ Ohne Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2016, S. 26 ff.).

Commerzbank AG

Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

Postanschrift
60261 Frankfurt am Main

Tel.: 069 136-20
E-Mail: info@commerzbank.com

