



GM-HR – Group Human Resources

Vergütungsbericht 2018

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung
(InstitutsVergV) vom 25. Juli 2017



Inhalt

1	Einleitung	3
2	Vergütungsstrategie	4
3	Compensation-Governance-Struktur	5
3.1	Vergütungskontrollausschuss	5
3.2	Vergütungsbeauftragter	6
3.3	Vergütungskomitee	7
4	Vergütungssystem	8
4.1	Vergütungsparameter	9
4.2	Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung	9
4.3	Erfolgsbeteiligung für tariflich vergütete Mitarbeiter	10
4.4	Variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiter	10
4.4.1	AT-Modell	10
4.4.2	Investmentbanking-Modell	12
4.4.3	Management-Modell	12
4.4.4	Mitarbeiter in Kontrollfunktionen	13
4.4.5	Vorstandsvergütung	13
4.5	Modellübergreifende Regelungen zur variablen Vergütung	13
4.5.1	Risk-Taker-Identifikation	13
4.5.2	Gesonderte Vergütungsregelungen für Risk Taker	14
4.5.3	Performancebewertung für Risk Taker	15
4.5.4	Verbot von Absicherungsgeschäften	16
5	Gruppenweite Umsetzung	17
6	Vergütungsinformationen	18
6.1	Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen	18
6.2	Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und Risk Taker	19
6.3	Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung	21

1 Einleitung

Waren bereits im Geschäftsjahr 2017 die gesetzlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme im Bankensektor mit der dritten Fassung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) erneut verschärft worden, so war das Jahr 2018 insgesamt geprägt durch die Umsetzung dieser nun in einer Auslegungshilfe präzisierten Anforderungen in den Instituten. Der anhaltend hohe Regulierungsgrad der Vergütungssysteme in der Europäischen Union schränkt die Spielräume der Banken im Vergleich zu anderen Branchen oder zu weniger regulierten Sektoren der Finanzindustrie im Wettbewerb um Talente nach wie vor signifikant ein. Eine der wichtigsten Herausforderungen für die Commerzbank wird es in den kommenden Jahren sein, trotz dieser regulatorisch bedingten Einschränkungen die für den digitalen Wandel der Bank 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)¹ und der EU-Verordnung „Capital Requirements Regulation“ (CRR)² 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 fixierten 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 nun durch die dritte Fassung der InstitutsVergV vom 25. Juli 2017.

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

Der vorliegende Vergütungsbericht basiert auf der für das Geschäftsjahr 2018 gültigen InstitutsVergV vom 25. Juli 2017. Er fasst die für das Geschäftsjahr 2018 gültigen Vergütungssysteme der Commerzbank und deren Anpassungen für das Geschäftsjahr 2019 zusammen.

¹ Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013.

² Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013.

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. 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. Der Vergütungsbeauftragte wird dabei eingebunden. Eine weitere Abstimmung der Vergütungsstrategie erfolgt mit den im Vergütungskomitee vertretenen Bereichen. Sofern es bei einer Überprüfung der Vergütungsstrategie zu substantiellen Anpassungen der strategischen Ausrichtung kommt, werden die Kernpunkte der Strategie im Vorfeld auch mit ausgewählten Tochtergesellschaften besprochen.

Die Vergütungsstrategie wurde erstmals im Geschäftsjahr 2015 vom Vorstand der Commerzbank verabschiedet und anschließend vom Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen. Nach Anpassung der Konzernstrategie wurde die Vergütungsstrategie im November 2016 im Rahmen der Strategie „Commerzbank 4.0“ und erneut im Dezember 2018 überprüft und vom Vorstand der Commerzbank AG verabschiedet. Die Vergütungsstrategie gilt für die Commerzbank AG und daneben auch für die Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises (im Weiteren „Commerzbank-Gruppe“) und wird in diesen entsprechend interner Vorgaben umgesetzt (siehe hierzu Kapitel 5).

Die im September 2016 veröffentlichte Geschäftsstrategie „Commerzbank 4.0“ mit ihren Zielen „Fokussiertes Geschäftsmodell“, „Digitales Technologieunternehmen“ und „Effizienzsteigerung“ gilt seit Beginn des Geschäftsjahres 2017. Sie ist allen Mitarbeitern der Bank über das Intranet zugänglich.

Die Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2018, die auf dieser Vergütungsstrategie basierten, trugen dazu bei, die strategischen Ziele der Bank zu unterstützen. 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 stets 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.

Den Zielen der Vergütungsstrategie folgend besteht die Gesamtvergütung in der Commerzbank 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 verschiedenen 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 weiterhin auf Leistungsorientierung und ein den Konzernerfolg unterstützendes 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.

3 Compensation-Governance-Struktur

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

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

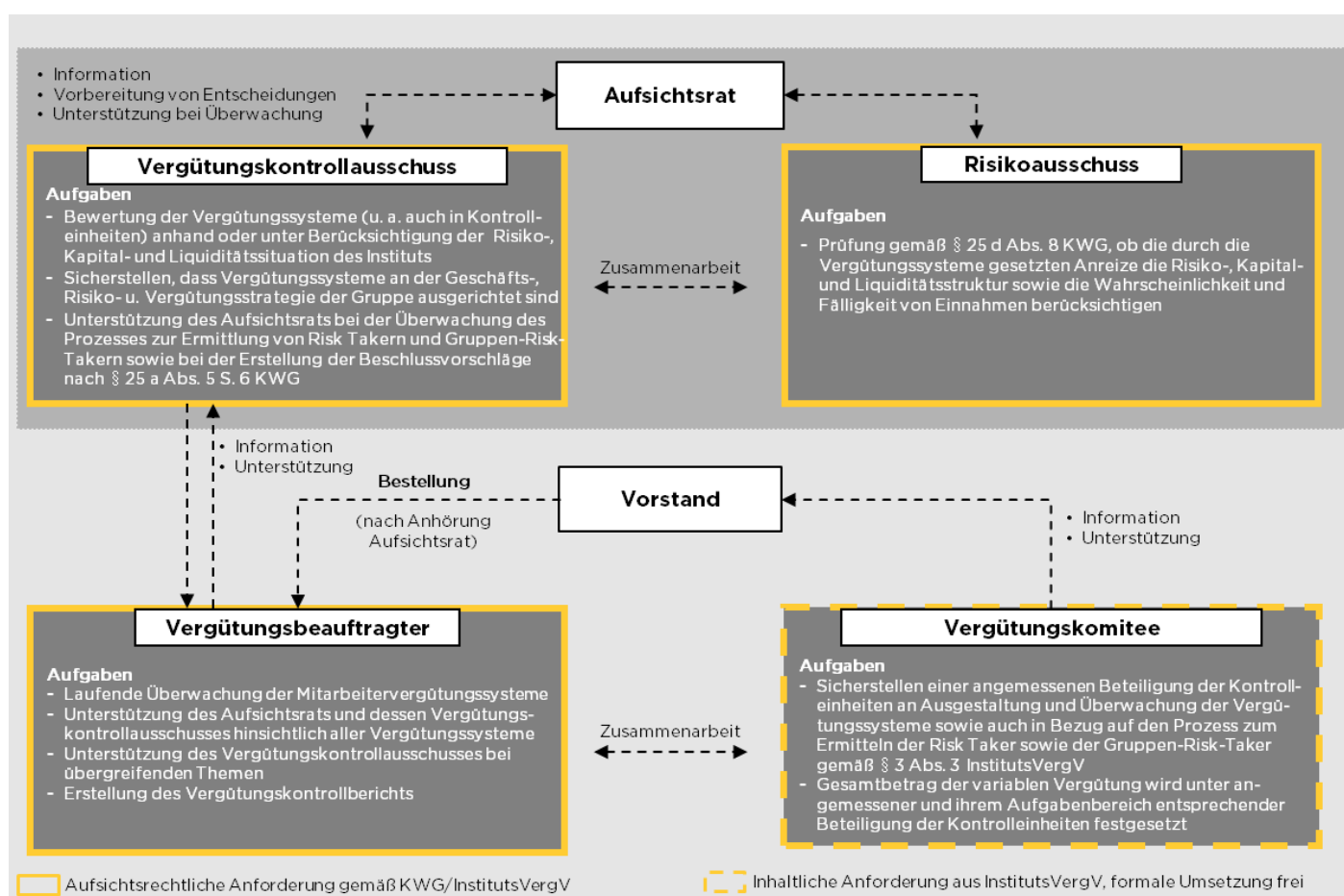


Abbildung 1: Übersicht der Compensation-Governance-Struktur in der Commerzbank

3.1 Vergütungskontrollausschuss

Die Commerzbank hat gemäß § 25 d Abs. 12 in Verbindung mit Abs. 7 KWG einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet. Der Vergütungskontrollausschuss kann dabei grundsätzlich auch für andere Institute der Commerzbank-Gruppe gemäß § 10 a Abs. 1 bis 3 KWG die Funktion des

Vergütungskontrollausschusses nach § 25 d Abs. 7 i. V. m. Abs. 12 KWG übernehmen.

Der Vergütungskontrollausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, seinem Stellvertreter gemäß § 27

Abs. 1 des Mitbestimmungsgesetzes sowie je einem weiteren Mitglied der Anteilseigner- und der Arbeitnehmervertreter, wobei mindestens ein Mitglied des Vergütungskontrollausschusses über ausreichend Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling, insbesondere im Hinblick auf Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungssysteme an der Gesamtrisikobereitschaft und -strategie, sowie der Eigenmittelausstattung des Unternehmens verfügen muss. Vergütungskontrollausschuss und Aufsichtsrat werden bei ihren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme vom Vergütungsbeauftragten unterstützt.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands. Er bereitet hierfür die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie über die Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen gemäß § 45 Abs. 2 Satz 1 Ziffer 5 a KWG unter Berücksichtigung § 7 InstitutsVergV vor. Ebenso bereitet er die Beschlüsse zur Festlegung angemessener Vergütungsparameter, Erfolgsbeiträge, Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträume inklusive der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der zurückbehaltenen variablen Vergütung oder der Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung vor. Bei alldem berücksichtigt er 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.

Er überprüft regelmäßig, mindestens jährlich, ob die beschlossenen Festlegungen noch angemessen sind. Im Fall festgestellter Mängel wird zeitnah ein Maßnahmenplan erstellt, mit dessen Hilfe die Mängel behoben werden sollen.

Ebenso unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat beim Überwachen der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter, die keine Geschäftsleiter sind. Insbesondere überprüft er hierbei regelmäßig, mindestens jedoch jährlich, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für die Mitarbeiter ebenfalls im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Vorgaben ermittelt wurde und die Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen, Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen angemessen sind. Er prüft ob die Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung sowie die Vergütungssysteme der Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten den aufsichtsrechtlichen Anforderungen entsprechen. Besonderes Augenmerk liegt dabei

auf den Vergütungssystemen der Leiter des Risikocontrollings und der Compliance-Funktion sowie derjenigen Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank ausüben. Darüber hinaus unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat dabei, den Prozess der Ermittlung von Risk Takers und Gruppen-Risk-Takern³ zu überwachen.

Er unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Er bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme inklusive der Vergütungssysteme von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation. In diesem Kontext stellt der Ausschuss sicher, dass Vergütungsstrategie und -systeme auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sind, die in den Geschäfts- und Risikostrategien der Bank fixiert sind.

Des Weiteren unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der Erstellung der Beschlussvorschläge nach § 25 a Abs. 5 Satz 6 KWG.

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 2018 insgesamt sechsmal getagt, davon einmal gemeinsam mit dem Präsidialausschuss des Aufsichtsrats.

3.2 Vergütungsbeauftragter

Als bedeutendes Institut hat die Commerzbank AG einen Vergütungsbeauftragten sowie eine Stellvertreterin nach § 23 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 6 InstitutsVergV bestellt, um eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütungssysteme der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Die Aufgaben des Vergütungsbeauftragten ergeben sich aus § 24 InstitutsVergV und sind als Geschäftsauftrag in den Organisationsrichtlinien der Bank veröffentlicht. Um seine Überwachungsaufgaben wirksam und unabhängig auszuüben, verfügt der Vergütungsbeauftragte über die erforderlichen Befugnisse und über eine angemessene quantitative sowie qualitative Personal- und Sachausstattung und nimmt regelmäßig an Schulungsmaßnahmen teil.

³ Zur Begrifflichkeit des Risk Takers siehe Kapitel 4.5.1.

Der Vergütungsbeauftragte überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und der entsprechenden bankinternen Regelungen und Prozesse gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV. Er überprüft in diesem Zusammenhang auch, inwiefern die Dokumentations- und Informationspflichten der InstitutsVergV eingehalten werden und koordiniert die Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden im Hinblick auf vergütungsrelevante Fragestellungen.

Im Kontext seiner Überwachungsaufgaben kontrollierte der Vergütungsbeauftragte unter anderem, ob der Gesamtbetrag der variablen Mitarbeitervergütung für das jeweilige Geschäftsjahr unter Berücksichtigung des § 7 InstitutsVergV festgesetzt wurde. Darüber hinaus prüfte er, ob die Grundsätze zur Festlegung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen und zur Bestimmung der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung der Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2018 angemessen waren. Besonderes Augenmerk lag auf den Anforderungen an die Vergütungssysteme für Risk Taker.

Der Vergütungsbeauftragte und seine Stellvertreterin sind sowohl in die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch in die laufenden Prozesse der Mitarbeitervergütungssysteme eingebunden. Sie stehen im Austausch mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses und unterstützen diesen dabei, seine Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme wahrzunehmen.

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 sowie in Bezug auf den Prozess zur Ermittlung von Risk Takern und Gruppen-Risk-Takern 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. Der Vergütungsbeauftragte ist im Vergütungskomitee Teilnehmer ohne Stimmrecht.

Das Vergütungskomitee wird beim Ausgestalten und Überwachen der Vergütungssysteme sowie gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV in Bezug auf den Prozess der Identifizierung der Risk Taker nach § 18 Abs. 2 InstitutsVergV sowie der Gruppen-Risk-Taker gemäß § 27 Abs. 2 Satz 1 InstitutsVergV in der Commerzbank-Gruppe angemessen

beteiligt. Die Beteiligung umfasst insbesondere die ausführliche Information und Anhörung bei der Neukonzeption, beim Ändern oder Weiterentwickeln sowie beim Abschaffen von Vergütungssystemen. Das Vergütungskomitee wird in diesen Fällen vor Umsetzung der jeweiligen Entscheidung eingebunden.

Das Vergütungskomitee prüft in diesem Zusammenhang, ob die Vergütungssysteme im Einklang mit der Geschäfts-, Risiko- und Personalstrategie der Bank stehen und ob diese bei Änderungen der vorgenannten internen Vorgaben anzupassen oder zu ändern sind.

Darüber hinaus wird das Vergütungskomitee insbesondere bei der Festlegung des Gesamtbonuspools entsprechend der Funktionen der Mitglieder beteiligt. Zudem führt es die Angemessenheitsprüfung nach § 12 InstitutsVergV durch.

Im Rahmen seiner Aufgaben hat das Vergütungskomitee unbeschadet des § 12 InstitutsVergV die Pflicht, den Gesamtvorstand der Commerzbank AG auf mögliche Fehlentwicklungen hinzuweisen und ihm gegebenenfalls Handlungsempfehlungen zu unterbreiten.

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 2018 trat das Vergütungskomitee dreimal 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 festgelegt.

Die Vergütungsmodelle der Commerzbank waren 2018 in Abhängigkeit des Geschäftsmodells der Bank auf die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen zugeschnitten. Dabei kamen folgende Vergütungsmodelle zur Anwendung:

- Vergütung nach Tarif: für alle Tarifmitarbeiter in der Commerzbank AG im Inland
- AT-Modell: für außertariflich bezahlte Mitarbeiter, die nicht dem Investmentbanking- oder Management-Modell angehören
- Investmentbanking-Modell: im Jahr 2018 für alle außertariflich bezahlten Mitarbeiter des Bereichs Equity Markets & Commodities im Segment Firmenkunden
- Management-Modell: für die erste und zweite Führungsebene der Bank sowie ausgewählte Projektmanagement-Funktionen (exklusive des Bereichs Equity Markets & Commodities)
- Vorstands-Modell: für alle Mitglieder des Vorstands der Commerzbank AG⁴

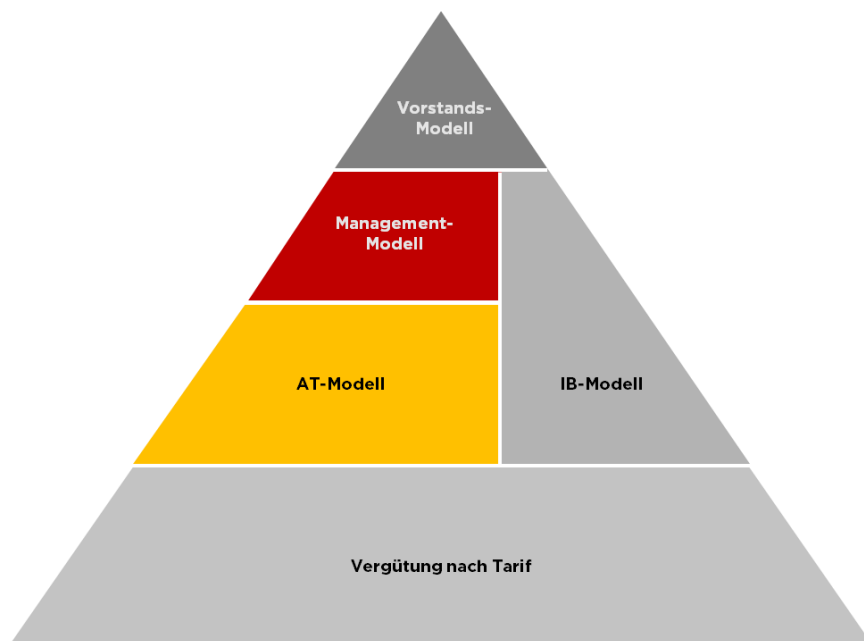


Abbildung 2: Übersicht der aktuell gültigen Vergütungsmodelle in der Commerzbank

⁴ Details zum Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands entnehmen Sie bitte dem Geschäftsbericht 2018 der Commerzbank (S. 29 ff.).

Bereits im Zuge der Novellierung der InstitutsVergV im Geschäftsjahr 2014 wurden die Vergütungsmodelle für Mitarbeiter und Führungskräfte im Hinblick auf die Minimierung vergütungsinduzierter Risiken überarbeitet. Neben den regulatorisch erforderlichen Anpassungen wurden die außertariflichen Vergütungsmodelle stärker harmonisiert. Dies galt insbesondere im Hinblick auf die Vergütungsparameter, die Budgetbildung, den Poolvorbehalt gemäß § 7 InstitutsVergV sowie die individuelle Verteilung. Dadurch wurde die Vergütungssystematik für alle Mitarbeitergruppen transparenter und nachvollziehbarer gestaltet.

Infolge der Novellierung der Institutsvergütungsverordnung vom 25. Juli 2017 wurden die verschiedenen Vergütungsmodelle weiter vereinheitlicht. Management- und AT-Modell wurden zu einem einzigen Modell zusammengefasst. Dieses Modell mit jeweils unterschiedlichen Ausprägungen für Deutschland und die internationalen Standorte sowie für Risk Taker und Mitarbeiter ohne erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank gilt in der Commerzbank AG ab dem Geschäftsjahr 2019. Darüber hinaus wurden die Richtlinien für Abfindungen an die Bestimmungen der neuen Institutsvergütungsverordnung angepasst.

Sofern sich die Bank dazu entscheiden sollte, weitere variable Vergütungsbestandteile wie zum Beispiel Halteprämien zu zahlen, unterliegen diese sowohl den Bedingungen der Gewährung nach als auch in den Bedingungen des Anspruchserwerbs und der Auszahlung vollumfänglich den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung.

Nachfolgend sind die im Berichtszeitraum 2018 gültigen Vergütungsparameter und -modelle beschrieben. Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten der Vergütungsmodelle können Kapitel 4.5.2 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 und die Unternehmenskultur 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 berücksichtigen⁵, 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 Segmentergebnis⁶ zu 60 Prozent in die Berechnung des Auszahlungsbudgets ein.

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 unter Einbeziehung unterschiedlicher Faktoren sowie unter Beachtung regulatorischer Anforderungen geprüft und nur bei einer positiven Gesamtschau festgelegt. Die zugrunde liegenden Anforderungen werden unabhängig voneinander betrachtet und entsprechend gewertet. Der Prozess berücksichtigt ökonomische Faktoren – insbesondere Risikotragfähigkeit,

⁵ Unter anderem Mindestanforderungen an Compliance besonderer Teil 8 (MaCompBT8), Wohnimmobilienkreditrichtlinie, Dodd-Frank Act (sogenannte Volcker Rule).

⁶ Sofern Mitarbeiter in einer Stabs- und Steuerungseinheit tätig sind, gilt hier der Durchschnitt aller Segmente als Bemessungsgrundlage.

mehrfährige 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 einer negativen Gesamtschau, insbesondere wenn diese mit einem Verzehr des Unternehmenswertes verbunden ist, grundsätzlich kein Budget für variable Vergütung bereitgestellt wird (Poolvorbehalt).

Die **ökonomischen Faktoren** gemäß § 7 Satz 3 Instituts-VergV werden durch Verwendung des Economic Value Added (EVA) in der von der Commerzbank zugrunde gelegten Definition erfüllt. Der EVA wird grundsätzlich in 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. Diese werden regelmäßig durch das interne Asset Liability Committee geprüft. Der Vorstand wird quartalsweise über diese Parameter informiert.

Im Rahmen einer Gesamtschau werden vor Festsetzung der variablen Vergütung alle Kennzahlen der Poolprüfung zusätzlich im Gesamtkontext betrachtet. Dabei werden Einfluss und Auswirkungen unter anderem der variablen Vergütung und außergewöhnlicher Ereignisse mit Bezug zur Bilanz auf die aktuelle und zukünftige Gesamtbanksituation betrachtet. Bei einer **negativen Gesamtschau** wird grundsätzlich kein beziehungsweise ein reduzierter Pool zur Zahlung einer variablen Vergütung zur Verfügung gestellt.

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. Bei einer Konzernzielerreichung unterhalb eines definierten Schwellenwertes wird grundsätzlich kein Budget für eine Auszahlung zur Verfügung gestellt.

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 2018 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 gezahlt 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 galt im Geschäftsjahr 2018 für alle außertariflich bezahlten Mitarbeiter, die nicht dem Investmentbanking- oder Management-Modell angehörten.

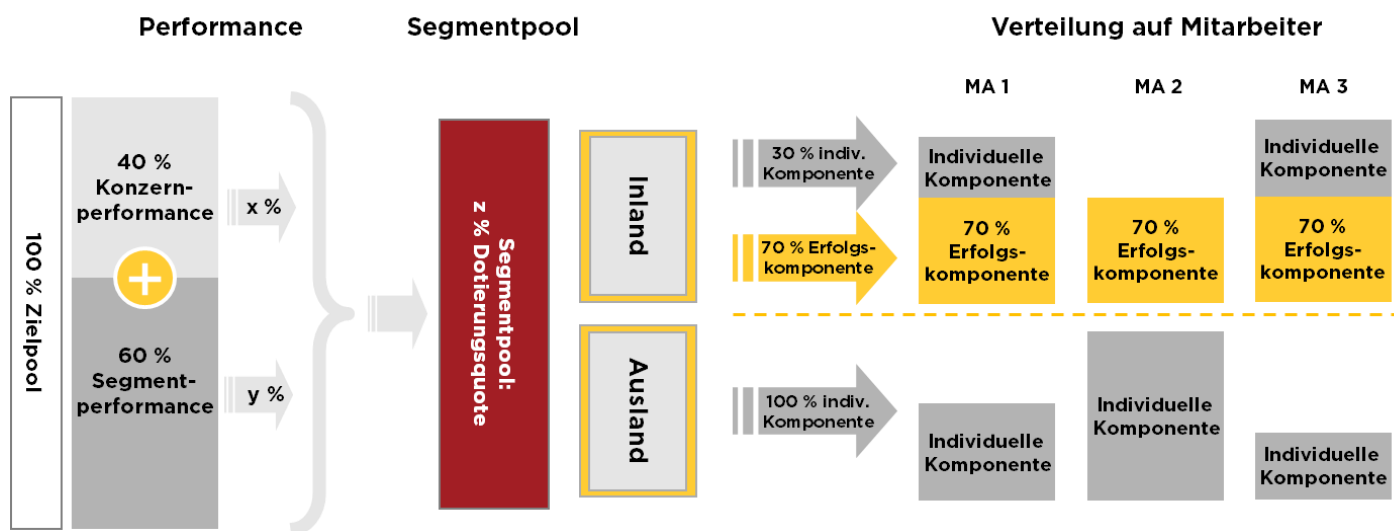


Abbildung 3: Überblick Funktionsweise des AT-Modells der Commerzbank für das Geschäftsjahr 2018

Für die Mitarbeiter im AT-Modell hat der Vorstand zu Beginn des Geschäftsjahres ein Zielvolumen für die variable Vergütung festgelegt. Dieses Zielvolumen wurde für das Geschäftsjahr 2018 letztmals in Form individueller Zielbeträge auf die Mitarbeiter verteilt. Diese Zielbeträge, die jährlich überprüft und den Mitarbeitern schriftlich mitgeteilt wurden, stellten einen Orientierungswert für die variable Vergütung dar. Die Zielbeträge orientierten sich an den von der Bank je Funktionsstufe festgelegten Zielbetragsbandbreiten. Hiernach konnte der Zielbetrag zwischen 8 und 35 Prozent der Gesamtvergütung betragen.

Das Auszahlungsvolumen im AT-Modell wurde am Ende des Geschäftsjahres auf Basis der Ergebnisse des Konzerns und der Segmente analog den übrigen Modellen ausschließlich erfolgsabhängig generiert. Die Grundzüge hierfür sind in den Kapiteln 4.1 und 4.2 beschrieben.

Innerhalb der Segmente erfolgte die Verteilung auf die Einheiten nach billigem Ermessen der Führungskraft, wobei der Erfolgsbeitrag der Einheit zu berücksichtigen war. In der Commerzbank im Inland war dabei zu beachten, dass 70 Prozent des anteiligen Auszahlungsvolumens als Erfolgskomponente ohne Leistungsdifferenzierung ausbezahlt wurden. Jeder Mitarbeiter erhielt somit 70 Prozent seines individuellen Zielbetrages multipliziert mit der Dotierungsquote des jeweiligen Segments⁷ zugeteilt.

Sofern die einzelne Einheit ein Budget erhielt, das höher war als die Summe der so ermittelten Erfolgskomponenten, konnte der Mitarbeiter einen weiteren Anteil am Aus-

zahlungsvolumen erhalten. Die Festlegung der sogenannten individuellen Komponente erfolgte nach billigem Ermessen der Führungskraft, wobei der Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters sowie die Erfolgsbeiträge der anderen Mitarbeiter berücksichtigt wurden. An den internationalen Standorten der Commerzbank wurde die variable Vergütung ausschließlich als individuelle Komponente bestimmt.

Ab dem Geschäftsjahr 2019 gilt für alle außertariflich bezahlten Mitarbeiter der Commerzbank AG, die nicht dem Investmentbanking-Modell angehören, ein neues Vergütungsmodell für die variable Vergütung.

Dieses löste zum 1. Januar 2019 das bisherige AT- und Management-Modell ab und differenziert lediglich in einigen Ausprägungen. Aus dem „Zielbetrag“ der variablen Vergütung wird das „variable Vergütungspotenzial (vVP)“, das als Orientierungswert für die individuelle variable Vergütung der Mitarbeiter dient. Basis für dessen Berechnung ist das individuelle Bruttomonatsgehalt, das je nach Karriere-stufe und Risk-Taker-Status mit einem Faktor multipliziert wird.

Bei Überleitung in das neue AT-Vergütungsmodell konnten je nach Höhe des Zielbetrages variable Vergütungsbestandteile in fixe Vergütung umgewandelt werden, sodass insgesamt eine Reduzierung der risikoorientierten variablen Vergütung die Folge war. Dabei hat die Bank die lokalen Vergütungsniveaus berücksichtigt. Generell wird in der Höhe des vVP berücksichtigt, ob der Mitarbeiter in Deutschland oder an einem internationalen Standort beschäftigt ist.

⁷ Sofern Mitarbeiter in einer Stabs- und Steuerungseinheit tätig sind, gilt hier der Durchschnitt aller Segmente als Bemessungsgrundlage.

Weiterhin wird bei der Verteilung der tatsächlichen Auszahlungsbeträge zwischen Risk Takern und Non-Risk Takern sowie zwischen den Beschäftigten in Deutschland und an den internationalen Standorten unterschieden.

Für Mitarbeiter in Deutschland, die keine Risk Taker sind, hängt die tatsächliche Auszahlungshöhe der variablen Vergütung vom variablen Vergütungspotenzial und der Dotierungsquote ab. Die Festlegung der variablen Vergütung bei Risk Takern sowie bei Mitarbeitern an den internationalen Standorten erfolgt wie bisher individuell nach billigem Ermessen der Führungskraft und unter Berücksichtigung der jeweiligen Erfolgsbeiträge.

Die Höhe der individuellen variablen Vergütung im AT-Modell ist auf maximal das Doppelte des Zielbetrages beziehungsweise des künftigen variablen Vergütungspotenzials begrenzt. Unabhängig davon stellt die Bank sicher, dass die variable Vergütung die Höhe der individuellen Jahresfestvergütung nicht übersteigt. Im AT-Modell gelten darüber hinaus die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.5.

4.4.2 Investmentbanking-Modell

Das Investmentbanking-Modell galt im Jahr 2018 für alle außertariflich bezahlten Mitarbeiter des Bereichs Equity Markets & Commodities im Segment Firmenkunden.

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

Das Auszahlungsvolumen im Investmentbanking-Modell wurde am Ende des Geschäftsjahres 2018 auf Basis des Konzern- und Segmenterfolges (hier: Ergebnis des Segments Firmenkunden) entschieden. Die Grundzüge hierfür sind in den Kapiteln 4.1 und 4.2 beschrieben.

Die Verteilung des Auszahlungsbudgets an die Mitarbeiter erfolgte anschließend 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 Investmentbanking-Modell keine Bänder je Funktionsstufe definiert. Die Bank stellt allerdings generell 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 4.5.

4.4.3 Management-Modell

Das Management-Modell galt 2018 konzernweit für die erste und zweite Führungsebene der Commerzbank, die nicht dem Investmentbanking-Modell angehörten. Dies bedeutet, dass auch die Vergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften, die der ersten und zweiten Führungsebene im Konzern angehörten, nach den gleichen Vorgaben behandelt wurde, wie die von Mitarbeitern der Commerzbank AG. Hinzu kam bei Geschäftsführern der regulatorischen Gruppe (siehe Kapitel 5) statt des üblichen einjährigen ein mehrjähriger Zeitraum für die Bemessung der individuellen variablen Vergütung.

Der Vorstand legte analog der übrigen variablen Vergütungsmodelle auch für das Management-Modell zu Beginn des Geschäftsjahres ein Zielvolumen für die Mitarbeiter fest. Das Zielvolumen wurde auf die Mitarbeiter der ersten und zweiten Führungsebene verteilt. Der auf diese Weise individuell festgelegte Zielbetrag für die variable Vergütung, der jährlich überprüft und dem Mitarbeiter schriftlich mitgeteilt wurde, war ein Orientierungswert für den Mitarbeiter. Je nach Funktionsstufe des Mitarbeiters sowie der Verantwortung der Funktion lagen die Zielbeträge in der Regel zwischen 30 und 40 Prozent der Gesamtvergütung. In Einzelfällen konnte der Zielbetrag bis zu 50 Prozent der Gesamtvergütung betragen.

Das Auszahlungsvolumen im Management-Modell wurde am Ende des Geschäftsjahres auf Basis der Ergebnisse des Konzerns und der Segmente erfolgsabhängig ermittelt. Die Grundzüge hierfür sind in den Kapiteln 4.1 und 4.2 beschrieben.

Die Verteilung des erfolgsabhängig ermittelten Auszahlungsbudgets an die Mitarbeiter erfolgte diskretionär nach einheitlichen Regeln, wobei die Erfolgsbeiträge der jeweiligen Einheit und die des jeweiligen Mitarbeiters berücksichtigt wurden.

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 Management-Modell galten darüber hinaus die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.5.

Das Management-Modell geht mit dem Geschäftsjahr 2019 im AT-Modell auf.

4.4.4 Mitarbeiter in Kontrollfunktionen

Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 11 InstitutsVergV gelten die Bereiche Group Risk Management, Group Compliance, Group Audit und Group Human Resources.

Die Commerzbank hat für Kontrolleinheiten keine eigenen Vergütungsmodelle implementiert, jedoch sind die Mitarbeitervergütungssysteme so ausgestaltet, dass sie der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwiderlaufen. Über die 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 Commerzbank definiert den Schwerpunkt dahingehend, dass in Kontrolleinheiten eine maximale variable Vergütung von rund einem Drittel der Gesamtvergütung angemessen ist.

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 unterlagen 2018 je nach Funktion den Regelungen des Tarif-, AT- oder Management-Modells.

4.4.5 Vorstandsvergütung

Die Mitglieder des Vorstands werden nach einem gesonderten Modell vergütet. Die Einzelheiten hierüber und die zugehörigen Vergütungsinformationen wurden bereits im Geschäftsbericht (S. 29 ff.) bzw. im Jahresabschluss und Lagebericht 2018 (S. 7 ff.) veröffentlicht und können dort nachgelesen werden.

4.5 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 die gesamte variable Vergütung unmittelbar vergütet. Die Auszahlung der variablen Vergütung für Mitarbeiter, die als Risk Taker identifiziert wurden, unterliegt gesonderten Bedingungen.

4.5.1 Risk-Taker-Identifikation

Gemäß InstitutsVergV müssen bedeutende Institute anhand einer Risikoanalyse Mitarbeiter identifizieren, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts sowie der Gruppe ausübt.

Die dafür zugrunde zu legenden qualitativen und quantitativen 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 (CRD IV), die durch die Delegierte Verordnung (EU) 2016/861 vom 18. Februar 2016 geändert worden ist. Ausnahmen gemäß Artikel 4 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 werden seit dem Geschäftsjahr 2017 durch den Vorstand der Commerzbank AG genehmigt und anschließend dem Aufsichtsrat zur Kenntnis vorgelegt.

Alle bedeutenden Institute des Commerzbank-Konzerns⁸ 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, Leiter einer Material Business Unit⁹, deren Direct Reports sowie Führungskräfte von Risk Takern
- 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 stimmberechtigtes Mitglied eines zuständigen Komitees für diese Risikokategorien oder für Risikokategorien gemäß Art. 79-87 Richtlinie 2013/36/EU sind
- Vergütungshöhe: 0,3 Prozent der Mitarbeiter mit der höchsten Gesamtvergütung beziehungsweise alle Mitarbeiter mit einer Vergütung ab 500.000 Euro.

Zusätzlich können weitere Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert werden. Die Details der Risk-Taker-Identifikation wurden in einer Risikoanalyse nach § 18 InstitutsVergV festgehalten.

⁸ Im Commerzbank-Konzern galten neben der Commerzbank AG die Commerzbank Finance & Covered Bond S. A., die comdirect bank AG und die mBank S. A. als bedeutende Institute nach § 17 InstitutsVergV.

⁹ Material Business Unit: Geschäftsbereich im Sinne des Art. 142 Abs. 1 Nr. 3 der Verordnung (EU) 575/2013, dem gemäß Art. 73 der Richtlinie 2013/36/EU internes Kapital von mindestens 2 Prozent des internen Kapitals des Instituts zugewiesen wurde.

Sofern ein Mitarbeiter zu einem beliebigen Zeitpunkt im Jahr 2018 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 "Risk Taker" oder „Gruppen-Risk-Taker“ identifiziert wurden, lag ohne Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank AG bei 1.427 Mitarbeitern (1.283 in Vollzeitkapazitäten) gegenüber 1.269 im Jahr 2017 (1.225 in Vollzeitkapazitäten).

4.5.2 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 Instituts 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 Euro¹⁰ 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 (Equity) beziehungsweise in bar (Cash) 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 erst nach einer Sperrfrist (Retention Period) von mindestens 6 Monaten ausgezahlt wird. Die Sperrfrist beträgt ab dem Geschäftsjahr 2019 mindestens 12 Monate.

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 indikativ 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. Der Zurückbehaltungszeitraum beträgt ab dem Geschäftsjahr 2019 für Risk Taker I mindestens 5 Jahre, für Risk Taker II mindestens 3 Jahre.

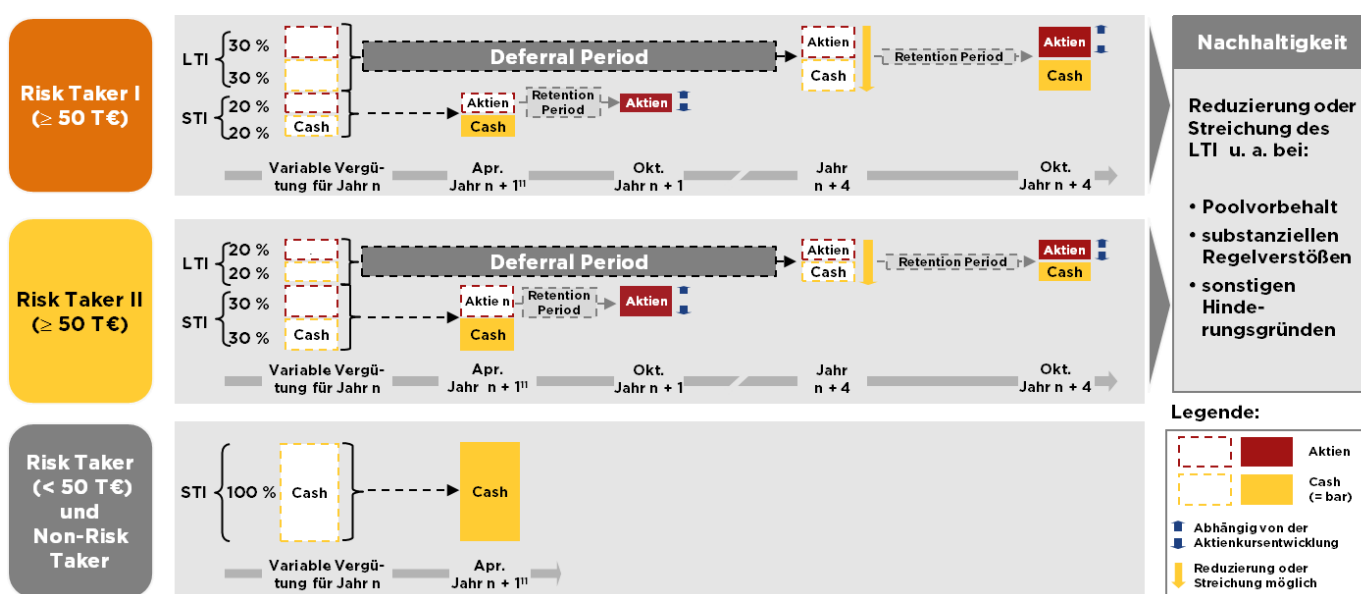


Abbildung 4: Systematik der Auszahlung sowie der Nachhaltigkeitskomponenten bezogen auf die variable Vergütung für 2018

¹⁰ Betrag, bis zu dem die Auszahlung der gesamten variablen Vergütung von Risk Takern für ein Geschäftsjahr als STI in bar nach § 18 Abs. 1 InstitutsVergV zulässig ist.

¹¹ Ausnahme: Investmentbanking-Modell und einzelne internationale Standorte (Auszahlung bereits im März Jahr n + 1).

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 4.5.3).

Der Schwellenwert gemäß § 20 Abs. 3 InstitutsVergV, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung für Risk Taker unabhängig des Risk-Taker-Status mindestens 60 Prozent betragen muss, wurde auf 180.000 Euro festgesetzt.

Bezogen auf die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 (Jahr n) bedeutet dies, dass das STI im Jahr 2019 (Jahr n + 1) und das LTI – vorbehaltlich einer Reduzierung oder Streichung des im Jahr 2019 (Jahr n + 1) ermittelten Betrages – im Jahr 2022 (Jahr n + 4) – fällig wird.

Die Auszahlung einer variablen Vergütung, die ab dem Geschäftsjahr 2020 (für das Jahr 2019) festgesetzt wird, erfolgt nach Abschluss der Performancebewertung II für Risk Taker I für das LTI Cash im November des sechsten Jahres (n + 6) beziehungsweise für das LTI Equity im Oktober des siebten Jahres (n + 7). Für Risk Taker II erfolgt die Auszahlung des LTI Cash im November des vierten Jahres (n + 4) und des LTI Equity im Oktober des fünften Jahres (n + 5).

4.5.3 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 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 können. 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 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 etwaige Anordnung der Aufsicht dazu führen, dass sich mögliche Ansprüche auf die LTI-Komponente reduzieren oder gestrichen werden.

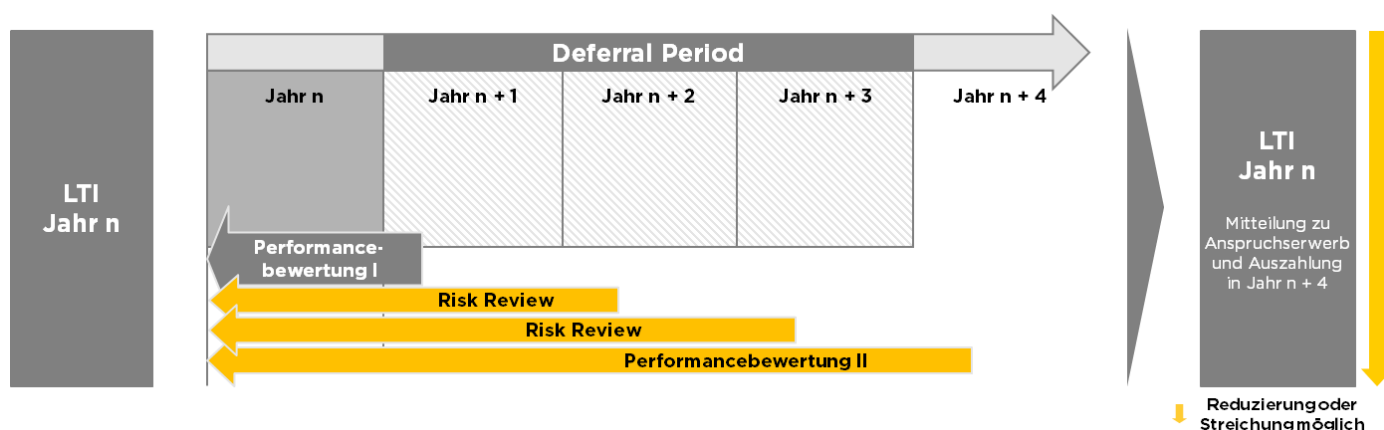


Abbildung 5: Schematische Darstellung der Performancebewertung für Risk Taker in der Commerzbank

4.5.4 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV 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 Risikoadjustierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Insbesondere dürfen keine Instrumente oder Methoden angewendet werden, durch die die Anforderungen der InstitutsVergV umgangen werden.

Um sicherzustellen, dass das Verbot von Absicherungsgeschäften eingehalten wird, führt der Vergütungsbeauftragte zusammen mit dem Bereich Group Compliance regelmäßig stichprobenartige Kontrollen der hauseigenen und externen Depotkonten der Mitarbeiter durch. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, bei den Kontrollen mitzuwirken und der Bank nach Aufforderung Auskunft zu erteilen.

Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Absicherungsgeschäften oder bei beharrlicher Weigerung des Mitarbeiters, bei der stichprobenhaften Kontrolle 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 einer Reduzierung bis hin zum vollständigen Verlust aller LTIs des Mitarbeiters führen kann.

5 Gruppenweite Umsetzung

§ 27 Abs. 1 InstitutsVergV schreibt vor, dass übergeordnete Unternehmen einer Gruppe eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen haben, die die aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß § 25 a Abs. 5 KWG und der §§ 4 bis 13 InstitutsVergV in Bezug auf alle Mitarbeiter gruppenangehöriger Unternehmen umsetzt. Betroffen sind all jene Unternehmen, die gemäß § 10 a Absatz 1 bis 3 KWG dem aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis der Commerzbank angehören.

Auslandslokationen des Commerzbank-Konzerns sowie in- und ausländische Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises sind verpflichtet, die Vorgaben der gruppenweiten Vergütungsstrategie umzusetzen und einzuhalten, sofern diese keinen strengeren nationalen Regulierungen unterliegen.

Die Bestimmung der Gesellschaften innerhalb des Commerzbank-Konzerns, für die eine Umsetzung der gruppenweiten Vergütungsstrategie nach § 27 InstitutsVergV erforderlich ist, wird in der Commerzbank in einem mehrstufigen Prozess durchgeführt. Zunächst werden aufsichtsrechtlich nicht konsolidierte Gesellschaften und Objektgesellschaften ausgeschlossen. Bei den übrigen Gesellschaften wird geprüft, ob es sich um Gesellschaften handelt, die als Institute gemäß KWG unmittelbar in den Anwendungsbereich von § 1 InstitutsVergV fallen und die die Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung auf Einzelinstitutsebene unmittelbar erfüllen müssen (regulatorische Gruppe).

Alle weiteren Gesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises unterliegen den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung gemäß § 27 Abs. 1 ausschließlich auf konsolidierter Ebene (personalpolitische Gruppe).

Im Ergebnis unterlagen im Geschäftsjahr 2018 neben der Commerzbank 37 Tochtergesellschaften¹² im Inland und an den internationalen Standorten den Anforderungen der InstitutsVergV. Für jene Gesellschaften, die nicht unter den regulatorischen Gruppenbegriff fallen, wurde das Ergebnis der Prüfung schriftlich dokumentiert.

Die Umsetzung der Vergütungsstrategie sowie der Anforderungen der InstitutsVergV im Commerzbank-Konzern erfolgt grundsätzlich über die Compensation Policy in Verbindung mit der Benefit Policy. Die Compensation Policy gibt die generellen Anforderungen zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Konzern vor. Die Benefits-Policy definiert die Anforderungen, die bei der Ausgestaltung von Zusatzleistungen im Konzern zu beachten sind. Beide Policies haben zum Ziel, die regulatorischen Anforderungen der §§ 4 bis 13 InstitutsVergV für den Commerzbank-Konzern zu konkretisieren und zu implementieren, die Vergütungsstrategie innerhalb des Commerzbank-Konzerns umzusetzen und Regeln für die Mitarbeitervergütungssysteme festzulegen.¹³

Beide Policies zusammen dienen somit der globalen Umsetzung der Vergütungspolitik im Commerzbank-Konzern. Sie sind Bestandteil der konzernweiten Vergütungsstrategie, die für die Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises gilt. Gleichzeitig soll durch die beiden Policies die Harmonisierung bei der gruppenweiten Ausgestaltung der Vergütungspolitik vorangetrieben und der Konzerngedanke weiter gestärkt werden.

Die Vergütungsstrategie gilt für die Commerzbank, ihre Niederlassungen im Inland und an den internationalen Standorten sowie für Tochtergesellschaften, die zum aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis gehören. Darüber hinaus dient sie weiteren Tochtergesellschaften, die nicht dem aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis zugeordnet sind, zur Orientierung und kann dort ganz oder in Teilen angewandt werden.

Die im Geschäftsjahr 2015 verabschiedete gruppenweite Vergütungsstrategie wurde bereits in allen Tochtergesellschaften der ehemaligen regulatorischen und personalpolitischen Gruppe eingeführt und vollständig angewandt. Im Zuge der Novellierung der Institutsvergütungsverordnung vom 25. Juli 2017 wurde die gruppenweite Vergütungsstrategie überarbeitet und vom Vorstand der Commerzbank AG verabschiedet. Sie wird sukzessive in allen Gesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises die Vorgängerversion ablösen.

¹² comdirect bank AG; Commerz Real AG; CommerzFactoring GmbH; ebase GmbH, mBank S.A.; Commerzbank Finance & Covered Bond S.A.; Commerzbank Zrt.; mBank Hipoteczny S.A.; mFactoring S.A.; mFinance France S.A.; mLeasing Sp. z o.o.; Commerz Real Investmentges. mbH; Commerz Real KVG mbH; Commerz Real Mobilienleasing GmbH; Commerz Funds Solutions S.A. (Lux.); Commerz Markets LLC; Commerzbank Eurasija; Commerzbank Brasil; Commerz Business Consulting GmbH; Commerz Direktservice GmbH; ComTS Finance GmbH; ComTS Rhein Ruhr GmbH; ComTS Logistics GmbH; ComTS Mitte GmbH; ComTS Nord GmbH; ComTS Ost GmbH; ComTS West GmbH; Commerz Service-Center Intensive GmbH; SOLTRX Transaction Services GmbH; Dresdner Lateinamerika AG; LSF Loan Solutions Frankfurt GmbH; CommerzVentures GmbH, CERI International Sp. z o.o.; mCentrum Operacji Sp. z o.o.; mFinance S.A.

¹³ Weitergehende Informationen zu einzelnen Tochtergesellschaften erhalten Sie unter anderem in den Geschäfts- sowie Vergütungsberichten der comdirect bank AG und der Commerz Real AG für das Geschäftsjahr 2018. Informationen zu den Vergütungsregelungen für die Geschäftsleitung der mBank erhalten Sie im Geschäftsbericht der mBank. Alle Berichte sind auf den Internetseiten der jeweiligen Gesellschaften einsehbar.

6 Vergütungsinformationen

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

schäftsleiter von Tochtergesellschaften, die auf konsolidierter Ebene als sogenannte Gruppen-Risk-Taker identifiziert wurden. 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 § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen aufgeschlüsselt zusammengefasst.

Segment	Aufsichtsräte	Geschäftsleiter ¹⁷	Privat- und Unternehmerkunden	Firmenkunden (exkl. Investmentbanking)	Investmentbanking ¹⁸	Unternehmensfunktionen	Kontrollfunktionen ¹⁹	Konzern gesamt
Beträge in Euro	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Anzahl Geschäftsleiter/Aufsichtsräte ¹⁴	203	82						285
Anzahl Mitarbeiter ¹⁴			23.032	3.540	2.178	14.469	3.893	47.112
Gesamtvergütung	4.163.539	29.818.026	1.299.139.788	361.957.363	379.591.427	1.096.347.344	386.423.975	3.557.441.462
Fixe Vergütung (inkl. Altersversorgung) ¹⁵	4.163.539	22.889.106	1.240.984.465	328.322.716	363.480.688	1.061.682.069	371.088.444	3.392.611.027
Variable Vergütung ¹⁶	-	6.928.919	58.155.323	33.634.647	16.110.739	34.665.275	15.335.531	164.830.435
davon: Abfindungen	-	626.045	3.275.496	555.343	1.397.894	760.598	432.047	7.047.423

¹⁴ Natürliche Personen.

¹⁵ Unter 'Fixe Vergütung' sind neben dem Grundgehalt Zulagen und die Aufwendungen für Altersversorgung nach HGB zusammengefasst.

¹⁶ Variable Vergütung umfasst neben der auf Basis der in Kapitel 4 beschriebenen leistungsabhängigen variablen Vergütung, weitere Zahlungen, die anlässlich der Aufnahme oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Garantien, Sign Ons, Buy-outs und Abfindungen) gewährt werden; inklusive sozialer Abgaben sowie Auflösung von Rückstellungen aus Vorjahren.

¹⁷ Inklusive Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2018, S. 29 ff. bzw. Jahresabschluss und Lagebericht S. 7 ff.).

¹⁸ Inklusive Group Treasury.

¹⁹ Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 11 InstitutsVergV gelten in der Commerzbank Group Human Resources, Group Compliance, Group Risk Management sowie Group Audit.

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 ²³	Privat- und Unternehmerkunden	Firmenkunden (exkl. Investment-banking) ²⁴	Investment-banking ²⁴	Unternehmensfunktionen	Kontrollfunktionen ²⁵	Konzern gesamt
Beträge in Euro	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Anzahl Geschäftsleiter / Aufsichtsräte ²⁰	203	61	-	-	-	-	-	264
Anzahl Risk Taker in Köpfen	-	-	135	324	328	162	214	1.163
Anzahl Risk Taker in Vollzeitäquivalenten	-	-	115,7	277,8	292,2	143,9	189,0	1.018,5
davon: Risk Taker, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	-	-	9,0	11,0	8,0	13,0	7,0	48,0
Fixe Vergütung²¹	4.163.539	20.753.331	19.636.677	47.650.036	93.712.791	29.335.589	31.058.560	246.310.523
davon: in bar/Zuführung zur Altersvorsorge/geldwerten Vorteilen	4.163.539	20.753.331	19.636.677	47.650.036	93.712.791	29.335.589	31.058.560	246.310.523
davon: in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
Variable Vergütung²²	-	6.088.983	2.402.396	6.222.227	14.173.032	4.342.473	5.137.834	38.366.945
davon: variabel in bar/Zuführung zur Altersvorsorge/geldwerten Vorteilen	-	3.415.949	2.328.396	5.569.668	11.130.210	3.654.607	4.478.057	30.576.886
davon: variabel in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	2.673.034	74.000	652.559	3.042.822	687.866	659.777	7.790.059
davon: variabel in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil der für 2018 aufgeschobenen variablen Vergütung (sog. Deferral)	-	3.071.395	88.800	514.664	2.581.353	759.204	468.899	7.484.315
davon: aufgeschobener Anteil in bar	-	1.535.697	44.400	275.865	1.290.677	379.602	241.333	3.767.574
davon: aufgeschobener Anteil in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	1.535.697	44.400	238.799	1.290.677	379.602	227.566	3.716.741
davon: aufgeschobener Anteil in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-

²⁰ Natürliche Personen.

²¹ Unter 'Fixe Vergütung' sind neben dem Grundgehalt Zulagen und die Aufwendungen für Altersversorgung nach HGB zusammengefasst.

²² Variable Vergütung umfasst neben der auf Basis der in Kapitel 4 beschriebenen leistungsabhängigen variablen Vergütung, weitere Zahlungen, die anlässlich der Aufnahme oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Garantien, Sign Ons, Buy-outs und Abfindungen) gewährt werden.

²³ Inklusive Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2018, S. 29 ff. bzw. Jahresabschluss und Lagebericht S. 7 ff.).

²⁴ Inklusive Group Treasury.

²⁵ Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 11 InstitutsVergV gelten in der Commerzbank Group Human Resources, Group Compliance, Group Risk Management sowie Group Audit.

Segment	Aufsichtsrat	Geschäfts- leiter ²⁸	Privat- und Unternehmer- kunden	Firmenkunden exkl. Investment Banking	Investment Banking ²⁹	Unternehmens- funktionen	Kontroll- funktionen ³⁰	Konzern gesamt
Beträge in Euro	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Ergänzende Informationen hinsichtlich der variablen Vergütung								
Artikel 450 h (iii) CRR26 - Gesamtbetrag der ausstehenden aufgeschobenen variablen Vergütung aus Vorjahren	-	10.251.649	7.235.002	12.774.992	62.840.700	11.828.479	9.601.022	114.531.845
davon im Jahr 2018 erdiente/gewährte Anteile	-	85.501	2.326.710	3.355.847	26.318.933	2.952.736	2.763.796	37.803.522
davon im Jahr 2018 zur Auszahlung gekommen	-	85.501	2.326.710	3.355.847	26.318.933	2.952.736	2.763.796	37.803.522
davon nicht erdiente Anteile	-	10.166.148	4.908.293	9.419.145	36.521.768	8.875.743	6.837.227	76.728.323
Betrag, der durch Anwendung von Malusregelungen im Jahr 2018 verringert wurde	-	-	9.601	22.352	-	-	-	31.953
Anzahl der Begünstigten, die eine garantierte variable Vergütung erhalten haben ²⁷	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	1
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	21.000,00
Anzahl der Begünstigten, die im Jahr 2018 eine Neueinstellungsprämie erhalten haben ²⁷	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	4	k. A. ³¹	5	12
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gezahlten Neueinstellungsprämien	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	190.643	k. A. ³¹	673.215	1.079.327
Anzahl der Begünstigten, die im Jahr 2018 eine Abfindung zugesprochen bekamen ²⁷	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	11	7	k. A. ³¹	10	32
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	2.695.764	2.179.356	k. A. ³¹	2.898.664	8.539.178
Artikel 450 h (v) - höchste einer Einzelperson gewährte Abfindung	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	506.000	800.000	k. A. ³¹	700.000	800.000
Anzahl der Begünstigten, die im Jahr 2018 eine Abfindung erhalten haben ²⁷	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	5	8	k. A. ³¹	k. A. ³¹	19
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gezahlten Abfindungen	k. A. ³¹	k. A. ³¹	k. A. ³¹	1.092.450	2.837.927	k. A. ³¹	k. A. ³¹	5.082.560
Anzahl der Begünstigten, die 2018 ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung erhalten haben ²⁷	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag an ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der für Mehrjahreszeiträume in Aussicht gestellten variablen Vergütung, der keiner jährlichen Überprüfung unterliegt	-	-	-	-	-	-	-	-

²⁶ Capital Requirements Regulation.

²⁷ Natürliche Personen.

²⁸ Inklusive Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2018, S. 29 ff. bzw. Jahresabschluss und Lagebericht S. 7 ff.).

²⁹ Inklusive Group Treasury.

³⁰ Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 11 InstitutsVergV gelten in der Commerzbank Group Human Resources, Group Compliance, Group Risk Management sowie Group Audit.

³¹ Zahlungen, die anlässlich der Aufnahme oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Garantien, Sign Ons, 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 für das Geschäftsjahr auf 1 Mio. 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 ³²	
1.000.000 bis 1.500.000 Euro	10
1.500.000 bis 2.000.000 Euro	1
2.000.000 bis 2.500.000 Euro	-
2.500.000 bis 3.000.000 Euro	1
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 Juli 2019

Commerzbank Aktiengesellschaft

³² Inklusive Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2018, S. 29 ff. bzw. Jahresabschluss und Lagebericht S. 7 ff.).

Commerzbank AG
Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

Postanschrift
60261 Frankfurt am Main

Tel.: +49 69 136-20
E-Mail: info@commerzbank.com

