

Vergütungsbericht 2013

gemäß §§ 7 und 8 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)
vom 6. Oktober 2010

Group Human Resources

- 03 Vergütungsgrundsätze**
- 04 Regulatorische Vorgaben**
- 05 Vergütungssystem**
 - 05 Vergütungsmodelle
 - 07 Vergütungsmodellübergreifende Regelungen zur variablen Vergütung
- 09 Vergütungsinformationen 2013**
 - 09 Vergütungsinformationen 2013 gemäß §7 InstitutsVergV: alle Mitarbeiter
 - 10 Vergütungsinformationen 2013 gemäß §8 InstitutsVergV: Risk Taker
- 11 Compensation Governance**
 - 11 Compensation-Governance-Struktur 2013
 - 12 Compensation-Governance-Struktur ab 2014

Vergütungsgrundsätze

Die Commerzbank hält bei der Ausgestaltung ihrer Vergütungsmodelle stets am Grundsatz einer markt- und leistungsgerechten Vergütung fest. Die Gesamtvergütung umfasst unter anderem

- marktgerechte Grundgehälter,
- eine ergebnis- und leistungsorientierte variable Vergütung,
- attraktive Zusatzleistungen und
- eine betriebliche Altersversorgung (bAV).

Ziel ist es, mit einer markt- und leistungsgerechten Vergütung, die sich am Erfolg des Unternehmens orientiert, die Interessen der Commerzbank, ihrer Aktionäre und ihrer Mitarbeiter¹ gleichermaßen zu berücksichtigen sowie die nachhaltige und positive Entwicklung der Commerzbank zu unterstützen.

Die Grundlage für das Ermitteln der Performance des Konzerns und seiner Segmente/Organisationseinheiten ist der Value Added (VA). Die Vergütungsmodelle der Bank gewährleisten auf allen Ebenen eine ergebnis- und leistungsorientierte Vergütung mit einem angemessenen Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung.

Mit den freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen schafft die Bank zudem ein gutes Arbeitsumfeld, erkennt die Leistungen ihrer Mitarbeiter an und unterstützt sie auch über das Arbeitsumfeld hinaus.

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

Die Commerzbank verfügt somit über ein innovatives Vergütungssystem, das die regulatorischen Anforderungen erfüllt und gleichzeitig eine markt- sowie leistungsgerechte Vergütung gewährleistet.

¹ Wenn in dem Vergütungsbericht von Mitarbeitern die Rede ist, dann sind stets auch Mitarbeiterinnen gemeint. Lediglich aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir auf Doppelnennungen verzichtet.

Regulatorische Vorgaben

In der EU wurden die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute weiter verschärft und in der Capital Requirements Directive IV (CRD IV) festgelegt. Diese Anforderungen wurden in nationales Recht überführt und finden sich u. a. im Kreditwesengesetz sowie der Institutsvergütungsverordnung wieder, die zum 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist. Die Bank wird die Einhaltung der novellierten regulatorischen Anforderungen sicherstellen.

Der Vergütungsbericht 2013 wurde nach der für das Geschäftsjahr 2013 geltenden Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in der Fassung vom 6. Oktober 2010 erstellt.

Die Anforderungen aus der InstitutsVergV bezwecken in erster Linie:

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

Vergütungssystem

Die Vergütungsmodelle der Commerzbank AG für das Geschäftsjahr 2013 sind auf verschiedene Mitarbeitergruppen zugeschnitten:

- Vergütung nach Tarif: für alle Tarifmitarbeiter
- AT-Modell: für außertariflich bezahlte Mitarbeiter
- Investmentbanking-Modell (IB-Modell): für alle außertariflich bezahlten Mitarbeiter des Segments Corporates & Markets und der Group Treasury
- Management-Modell: für die erste und zweite Führungsebene der Bank sowie das
- Vorstandsvergütungsmodell: für alle Vorstände der Commerzbank AG

Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten der Vergütungsmodelle (AT, IB und Management) können den vergütungsmodellübergreifenden Regelungen zur variablen Vergütung (Punkt 3.2) entnommen werden.

Vergütungsmodelle

Vergütung nach Tarif

Zusätzlich zu dem über den Bankentarifvertrag geregelten 13. Monatsgehalt können die Tarifmitarbeiter der Commerzbank eine Erfolgsbeteiligung als variablen Vergütungsbestandteil erhalten. Die Höhe richtet sich nach dem Return on Equity (RoE) der Gesamtbank. Für das Jahr 2013 wurde keine variable Vergütung in Form einer Erfolgsbeteiligung an die Mitarbeiter gezahlt, weil die Mindestperformance beim RoE nicht erreicht wurde.

AT-, IB- und Management-Modell

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

AT-Modell

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

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

IB-Modell

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

Zu Beginn des Geschäftsjahres wird auf Ebene des Segments beziehungsweise der Organisationseinheit ein Volumen für die variable Vergütung festgelegt. Am Ende des Geschäftsjahres beschließt der Gesamtvorstand auf Basis der Zielerreichung des Konzerns, des Segments beziehungsweise der Organisationseinheit ein Auszahlungsbudget für die variable Vergütung. Im IB-Modell werden keine individuellen Zielbeträge festgelegt. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung wird rein diskretionär² festgelegt, wobei die individuelle Zielerreichung des Mitarbeiters zu berücksichtigen ist. Beim Festsetzen der individuellen variablen Vergütung werden die Obergrenzen für die variable Vergütung im IB-Modell berücksichtigt. Die variable Vergütung kann hiernach in Abhängigkeit vom Fixgehalt individuell zwischen 0 und 85 Prozent der Gesamtvergütung liegen. Die Obergrenzen für die variable Vergütung werden jährlich überprüft.

Management-Modell

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

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

Vorstandsvergütung

Die Mitglieder des Vorstands werden nach einem gesonderten Vergütungsmodell vergütet. Die Einzelheiten zu diesem Modell und die zugehörigen Vergütungsinformationen wurden bereits im Geschäftsbericht 2013 (S. 29 ff.) veröffentlicht und können dort nachvollzogen werden.

² Das heißt nicht formelbasiert und ohne rechnerische Verknüpfung.

Vergütungsmodellübergreifende Regelungen zur variablen Vergütung

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

Das STI eines Mitarbeiters wird im Anschluss an das betreffende Geschäftsjahr festgesetzt und kurzfristig ausgezahlt. Das LTI wird ebenfalls im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt, jedoch erst nach Ablauf eines definierten Zeitraums ausgezahlt – bestehend aus einem Zurückbehaltungszeitraum von 3 Jahren (Deferral Period), an den sich eine Sperrfrist (Retention Period) von mindestens 6 Monaten anschließt. Der Anspruch auf das LTI entsteht frühestens nach Ablauf der Deferral Period und nur dann, wenn bis zu diesem Zeitpunkt keine Hinderungsgründe (vergleiche Performancebewertung für Risk Taker) vorliegen.

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

Risk Taker (STI/LTI)

Gemäß der InstitutsVergV werden vor Beginn jedes Geschäftsjahres diejenigen Mitarbeiter identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank haben. Diese sogenannten „Risk Taker“ werden auf Basis ihrer hierarchischen Position (Geschäftsleiter, erste Führungsebene oder Vorsitzende wichtiger Ausschüsse) sowie einer Prüfung ihres funktionsbedingten potenziellen Einflusses auf das Gesamtrisikoprofil der Bank identifiziert. Für das Geschäftsjahr 2013 wurden im Commerzbank-Konzern insgesamt 280³ Mitarbeiter mit Risk-Taker-Status geführt (inklusive unterjährig ausgetretener Mitarbeiter). Aufgrund ihrer besonderen Bedeutung für das Gesamtergebnis der Bank gelten für diese Mitarbeiter gesonderte Regelungen für die Messung ihrer Performance und die Bemessung ihrer variablen Vergütung.

Für Risk Taker werden 40 beziehungsweise 60 Prozent der variablen Vergütung in Form eines LTI vergütet, die restlichen 60 beziehungsweise 40 Prozent werden in Form eines STI gewährt. Jeweils die Hälfte des STI und des LTI wird aktienbasiert beziehungsweise in Form von Geld vergütet.

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

³ Stand: 31. Dezember 2013; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG.

Non-Risk Taker (STI/Bank Deferral)

Für Mitarbeiter, die keine Risk Taker sind, wird in der variablen Vergütung ebenfalls zwischen LTI und STI unterschieden.

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

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

Performancebewertung für Risk Taker

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

Für den Anspruch auf das LTI wird in jedem Jahr der Deferral Period geprüft, ob zwischenzeitlich Gründe eingetreten sind, die den Anspruch ganz oder teilweise verhindern. Auf individueller Ebene gibt es insgesamt 3 Gründe, die den Anspruch auf das LTI eines Risk Takers ganz oder teilweise verhindern könnten und die erstmals für 2013 im Rahmen einer jährlichen Überprüfung dokumentiert werden:

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

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

Vergütungsinformationen 2013

Die Offenlegungspflicht gemäß §§ 7 und 8 der InstitutsVergV erfolgt für den Commerzbank-Konzern. Die Angaben zu den Risk Takern unter 4.2 enthalten entsprechend auch Vergütungsinformationen von Geschäftsleitern innerhalb der Commerzbank-Gruppe⁴.

Vergütungsinformationen 2013 gemäß § 7 InstitutsVergV: alle Mitarbeiter

Betragsangaben in Mio € (gerundete Werte)

Segment	Privat- kunden	Mittel- standsbank	Central & Eastern Europe	Corporates & Markets ¹	Non-Core Assets	Sonstige und Kon- solidierung	Konzern gesamt
	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Anzahl der Begünstigten (Mitarbeiter) ²	16.202	5.447	7.647	1.989	604	17.506	49.395
Gesamtvergütung (Mio. €)	1.189	494	191	431	84	1.500	3.889
davon:							
Fixe Vergütung (Mio. €)	1.137	455	153	313	72	1.382	3.512
Variable Vergütung (Mio. €) ³	52	39	38	118	12	118	377

¹ Inklusive Group Treasury (GM-T).

² Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).

³ Inklusive Auflösungen von Rückstellungen für variable Vergütung aus Vorperioden.

⁴ Stand: 31. Dezember 2013; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2013, S. 29 ff.).

Vergütungsinformationen 2013 gemäß § 8 InstitutsVergV: Risk Taker⁵

Betragsangaben in Mio. € (gerundete Werte)

Segment	Privat- kunden	Mittel- stands- bank	Central & Eastern Europe	Corporates & Markets ²	Non-Core Assets ³	Sonstige und Kon- solidierung	Geschäfts- leiter ⁴	Konzern gesamt
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütung (Mio. €)	11,95	13,27	k.A.	53,13	9,53	21,19	k.A.	109,07
Anzahl der Begünstigten ⁵	45	47	k.A.	87	32	69	k.A.	280
davon:								
Fixe Vergütung (Mio. €)	8,63	9,91	k.A.	23,56	7,10	15,26	k.A.	64,48
Variable Vergütung (Mio. €)	3,32	3,36	k.A.	29,57	2,43	5,93	k.A.	44,59
davon:								
Ausbezahlter Anteil (Mio. €)	0,90	0,89	k.A.	8,14	0,60	1,59	k.A.	12,11
Zurückbehaltener Anteil (Mio. €)	2,42	2,47	k.A.	21,42	1,83	4,34	k.A.	32,48
davon:								
Anteil, der durch Anwendung von Malus-/ Clawback-Regelungen verringert wurde (Mio. €)	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A.	k.A. ¹
Anteil, der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt (z.B. Aktienkurs) (Mio. €)	1,66	1,68	k.A.	14,78	1,16	2,90	k.A.	22,18
Gewährte Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses:								
Gesamtbetrag (Mio. €)	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A.	k.A. ¹
Anzahl der Begünstigten ⁵	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A.	k.A. ¹
Geleistete einzelvertraglich begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit:								
Gesamtbetrag (Mio. €)	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	2,28	k.A. ¹	k.A.	3,55
Anzahl der Begünstigten ⁵	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	5,00	k.A. ¹	k.A.	8
	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	k.A. ¹	0,90	k.A. ¹	k.A.	0,90

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

² Inklusive Group Treasury (GM-T).

³ Inklusive Geschäftsleiter Hypothekenbank Frankfurt AG.

⁴ Ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2013, S. 29 ff.).

⁵ Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).

⁵ Stand 31. Dezember 2013; ohne Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2013, S. 29 ff.).

Compensation Governance

Die Compensation-Governance-Struktur der Commerzbank AG bestand bis Anfang 2014 aus zwei Vergütungsausschüssen, dem Compensation Committee (CC) und dem Performance Evaluation Committee (PEC) und wurde auf Basis der novellierten InstitutsVergV angepasst.

Compensation-Governance-Struktur 2013

Das Compensation Committee (CC) setzte sich aus einem Vorsitzenden (Bereichsvorstand Group Human Resources) und zehn weiteren Mitgliedern (zum Beispiel aus Group Finance, Markt- und Handelseinheiten) zusammen. Die Mitarbeiter der zugehörigen Kontrolleinheit (Bereich Group Audit) nahmen ihre Rolle als Berater ohne Stimmrecht wahr.

Das CC beurteilte bisher die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Commerzbank-Gruppe. Es überprüfte sie hinsichtlich ihrer Anwendung, ihrer Weiterentwicklung und ihrer Eignung, das Erreichen der strategischen Ziele der Commerzbank nachhaltig zu fördern. Der Vorsitzende vertrat das Gremium gegenüber dem Aufsichtsrat und dem Gesamtvorstand. Das CC beriet den Gesamtvorstand und erstellte Empfehlungen zu allgemeinen Vergütungsgrundsätzen sowie zur Einführung, Anpassung oder Beendigung von Vergütungs- und Zusatzleistungsprogrammen. Daneben erstellte das CC auch für 2013 einen Bericht für den Gesamtvorstand und den Aufsichtsrat.

Während das CC die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Commerzbank-Gruppe überwachte, bereitete das Performance Evaluation Committee (PEC) vergütungsspezifische Entscheidungen für den Gesamtvorstand vor. Es setzte sich aus einem Vorsitzenden (Vorstand Group Human Resources), dem Chief Executive Officer, dem Chief Financial Officer, dem Chief Risk Officer sowie dem Bereichsvorstand Group Human Resources zusammen.

Das PEC bewertete und überprüfte materielle Aspekte der Vergütung sowie Zusatzleistungen und erstellte Empfehlungen zu geeigneten Mitteln für Rückstellungen. Außerdem überprüfte es die Konsistenz von Zielerreichungen und variabler Vergütung insbesondere für Risk Taker, da für diese Mitarbeitergruppe gesonderte Regelungen für die Messung der Performance und die Bemessung der variablen Vergütung gelten.

Dem PEC wurden jährlich sämtliche Informationen zu den individuellen und kollektiven Performancekriterien der Risk Taker sowie darüber hinausgehende Informationen zu relevanten Schadensfällen vorgelegt. Auf dieser Basis erstellte das PEC am Ende der Deferral Period ein Votum zum vollen Anspruchserwerb, zur Reduzierung oder zur Streichung des LTI.

Compensation-Governance-Struktur ab 2014

Die am 1. Januar 2014 in Kraft getretenen regulatorischen Vorgaben zum Thema Vergütung (insbesondere Kreditwesengesetz sowie InstitutsVergV) erfordern Änderungen in der Compensation-Governance-Struktur. Neben der Auflösung des PEC und der Modifizierung des CC (neu: Vergütungskomitee) wurde im Jahr 2014 ein Vergütungskontrollausschuss implementiert sowie ein Vergütungsbeauftragter für inländische bedeutende Institute der Commerzbank-Gruppe bestellt.

Frankfurt am Main, im Juni 2014
Commerzbank Aktiengesellschaft

Commerzbank AG

Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

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

