

Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung

Corporate Governance im Sinne einer verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung und -kontrolle, die auf nachhaltige Wertschaffung ausgerichtet ist, hat in der Commerzbank seit jeher einen hohen Stellenwert. Daher unterstützen wir – Aufsichtsrat und Vorstand – den Deutschen Corporate Governance Kodex und die damit verfolgten Ziele und Zwecke ausdrücklich. Die Satzung der Commerzbank sowie die Geschäftsordnungen von Vorstand und Aufsichtsrat entsprachen schon bei Erlass des Deutschen Corporate Governance Kodex weitgehend dessen Anforderungen. Soweit das noch nicht der Fall war, haben wir sie den Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex fortlaufend angepasst. Satzung und Geschäftsordnungen sind im Internet verfügbar.

Corporate-Governance-Beauftragter der Commerzbank ist Günter Hugger, Bereichsvorstand Recht. Er ist der Ansprechpartner für alle Fragen der Corporate Governance und hat die Aufgabe, Vorstand und Aufsichtsrat bei der Umsetzung des Deutschen Corporate Governance Kodex zu beraten und über die Umsetzung durch die Bank zu berichten.

Nachfolgend erläutern wir die Corporate Governance in der Commerzbank gemäß Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Dieser Bericht enthält zudem die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289 a HGB.

Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Bank erklärt jährlich, ob den Verhaltensempfehlungen der Kommission entsprochen wurde und wird und erläutert, weshalb welche Empfehlungen nicht umgesetzt werden. Diese Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat wird auf der Internetseite der Commerzbank www.commerzbank.de veröffentlicht. Dort findet sich auch ein Archiv mit den Entsprechenserklärungen seit dem Jahr 2002. Die aktuelle Erklärung wurde am 4. November 2010 abgegeben.

Die Commerzbank erfüllt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex nahezu vollständig; sie weicht davon lediglich in wenigen Punkten ab:

- Ziffer 4.2.1 des Kodex empfiehlt, dass eine Geschäftsordnung die Arbeit des Vorstands inklusive der Ressortverteilung der Vorstandsmitglieder regeln solle. Der Vorstand hat sich mit Zustimmung des Aufsichtsrats eine Geschäftsordnung gegeben. Die Ressortverteilung legt der Vorstand allerdings selbst außerhalb der Geschäftsordnung fest. Auf diese Weise wird die erforderliche Flexibilität bei notwendigen Änderungen und damit eine effiziente

Arbeitsteilung sichergestellt. Der Aufsichtsrat wird über alle Änderungen informiert und auf diese Weise in die Ressortverteilung eingebunden. Die Geschäftsordnung des Vorstands einschließlich der Ressortzuständigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder ist auf der Internetseite der Commerzbank veröffentlicht.

- Der Kodex empfiehlt, bei Abschluss von Vorstandsverträgen einen Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund aufzunehmen, Ziffer 4.2.3 Abs. 4, sowie im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels (Change-of-Control), Ziffer 4.2.3 Abs. 5. Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sehen einen Abfindungs-Cap im Sinne der Ziffer 4.2.3 Abs. 4 vor. Einige Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern enthalten noch Change-of-Control-Klauseln ohne einen Abfindungs-Cap im Sinne der Ziffer 4.2.3 Abs. 5. Soweit Change-of-Control-Klauseln in Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern enthalten sind, entfallen diese mit Ablauf der aktuellen Bestellungsperiode des jeweiligen Vorstandsmitglieds.
- Nach Ziffer 5.3.2 des Kodex soll sich der Prüfungsausschuss (Audit Committee) neben den Fragen der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung auch mit Fragen des Risikomanagements befassen. Da das Risikomanagement bei Banken eine besondere Rolle spielt, hat der Aufsichtsrat bereits vor Jahren – über die Anforderungen des Kodex hinaus – einen eigenständigen Risikoausschuss gebildet, der sich mit der Behandlung von Risiken wie Kredit-, Markt- und operationellen Risiken der Bank befasst. Die umfassende Information des Prüfungsausschusses über die Fragen des Risikomanagements wird dadurch sichergestellt, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses zugleich Mitglied des Risikoausschusses ist.

Sowohl bei der Zusammensetzung des Vorstands, der Besetzung von Führungsfunktionen in der Bank als auch bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (Ziffern 4.1.5, 5.1.2 und 5.4.1 des Kodex) sowie zur Besetzung sonstiger Gremien werden Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit dafür sorgen, dem Gesichtspunkt der Vielfalt (Diversity) verstärkt Rechnung zu tragen und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.

Der Vorstand initiierte das Projekt „Frauen in Führungspositionen“. Ziel ist es, unter Berücksichtigung aller Talente ein leistungsfähiges Führungsteam für die Commerzbank zu sichern. Umfassende Analysen ergaben ein detailliertes Bild der Ausgangssituation. Auf deren Basis wurden spezifische Maßnahmen zur Steigerung des Anteils an Frauen in Führungspositionen entwickelt und fortlaufend umgesetzt. Der Vorstand wird halbjährlich über den Umsetzungsfortschritt und die Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen informiert. Eine nachhaltige und verbindliche Umsetzung wird durch die Verankerung in den individuellen Zielvereinbarungen des oberen Managements unterstützt. Das Projekt „Frauen in Führungspositionen“ soll letztlich auch dazu beitragen, langfristig den Frauenanteil im Vorstand der Commerzbank zu steigern.

Darüber hinaus unterstützt die Commerzbank die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch betrieblich geförderte Kinderbetreuung und das „Comeback-Plus“-Programm zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit. Zur Förderung der Kinderbetreuung bietet die Commerzbank ein umfassendes Angebot, das aus Beratung zu Kinderbetreuung, Vermittlung von Betreuungsplätzen sowie finanziellen Zuschüssen besteht. Seit dem 1. Juni 2005 ist die Kindertagesstätte „Kids & Co.“ in Frankfurt für Kinder geöffnet. „Kids & Co.“ verfügt über eine Krippe (Betreuung für Kinder von neun Wochen bis drei Jahre) sowie einen Kindergarten

(Alter drei Jahre bis Schuleintritt). Ferner können Mitarbeiter seit dem Jahr 2010 Kinderbetreuung im Krippenbereich bundesweit an 20 Standorten nutzen. Die Commerzbank Aktiengesellschaft unterstützt diese Einrichtungen mit einem hohen finanziellen Engagement. Ebenfalls zu den kollektiven Fördermöglichkeiten gehört die spontane Kinderbetreuung, die an verschiedenen Standorten bundesweit genutzt werden kann.

Ziffer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. Der Aufsichtsrat der Commerzbank hat im Einzelnen folgende konkrete Ziele beschlossen:

- Erhöhung des Anteils von Frauen im Aufsichtsrat durch entsprechende Wahlvorschläge an die Hauptversammlung 2013.
- Beibehaltung zumindest eines internationalen Vertreters.
- Berücksichtigung von Sachverstand und Kenntnis in Bezug auf die Bank.
- Berücksichtigung besonderer Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren.
- Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und Vermeidung von Interessenkonflikten.
- Berücksichtigung der Altersgrenze von 72 Jahren.

Der Aufsichtsrat der Commerzbank besteht aus 20 Mitgliedern, dazu gehören aktuell ein internationaler Vertreter und fünf Frauen. Frau Sonja Kasischke wird mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2011 ihr Aufsichtsratsmandat niederlegen. Das Ersatzmitglied Frau Beate Hoffmann wird mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2011 Mitglied im Aufsichtsrat, sodass der Frauenanteil im Aufsichtsrat durch diesen Wechsel unverändert bleibt. Mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2013 werden die Aufsichtsratsmitglieder neu bestellt. Der Aufsichtsrat wird der Hauptversammlung im Jahr 2013 Wahlvorschläge unterbreiten, die die oben genannten Ziele beachten. Dabei werden sich die Wahlvorschläge des Aufsichtsrats zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern stets am Wohl der Bank orientieren.

Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Commerzbank erfüllt auch weitgehend die Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und weicht nur in wenigen Punkten davon ab:

- Abweichend von Ziffer 2.3.3 ist der Stimmrechtsvertreter grundsätzlich nur bis zum Tag vor der Hauptversammlung erreichbar. Allerdings besteht für Aktionäre, die in der Hauptversammlung anwesend oder vertreten sind, die Möglichkeit, dem Stimmrechtsvertreter am Tag der Hauptversammlung auch dort noch Weisungen zu erteilen.

- In Ziffer 2.3.4 wird angeregt, die Hauptversammlung vollständig über das Internet zu übertragen. Die Commerzbank überträgt die Reden des Aufsichtsratsvorsitzenden und des Vorstandsvorsitzenden, nicht jedoch die Generaldebatte. Zum einen erscheint die vollständige Übertragung angesichts der Dauer von Hauptversammlungen nicht angemessen, zum anderen sind auch die Persönlichkeitsrechte der Redner zu berücksichtigen.
- Ziffer 3.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex regt an, regelmäßig getrennte Anteilseigner- und Arbeitnehmvorbesprechungen durchzuführen. Die Commerzbank führt solche Vorbesprechungen bei Bedarf durch.
- Schließlich wird in Ziffer 5.4.6 des Kodex angeregt, die variable Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder auch an den langfristigen Unternehmenserfolg anzuknüpfen. In der Commerzbank ist die variable Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder an die Dividende gekoppelt. Dies halten wir für ein transparentes und nachvollziehbares System.

Die Commerzbank unterstützt, wie in Ziffer 5.4.1 des Kodex angeregt, die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Aufsichtsräte. Zusätzlich zu den intern offerierten Fortbildungsmaßnahmen können die Aufsichtsräte auch an externen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Soweit hierfür Kosten anfallen, werden diese von der Commerzbank in angemessener Höhe erstattet.

Vorstand

Der Vorstand der Commerzbank leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse. Er ist dabei den Belangen von Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und sonstigen der Bank verbundenen Gruppen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung verpflichtet. Er entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung. Darüber hinaus gewährleistet er ein effizientes Risikomanagement und Risikocontrolling. Der Vorstand führt die Geschäfte der Commerzbank nach dem Gesetz, der Satzung, seiner Geschäftsordnung, unternehmensinternen Richtlinien und den jeweiligen Anstellungsverträgen. Er arbeitet mit den anderen Organen der Commerzbank und den Arbeitnehmervertretern vertrauensvoll zusammen.

Die Zusammensetzung des Vorstands und die Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder sind im Geschäftsbericht auf den Seiten 26 und 27 dargestellt. Die nähere Ausgestaltung der Arbeit im Vorstand wird durch eine Geschäftsordnung des Vorstands bestimmt, die auf der Internetseite der Commerzbank unter www.commerzbank.de einzusehen ist.

Gemäß § 9 Abs. 2 der Geschäftsordnung des Vorstands hat jedes Vorstandsmitglied Interessenkonflikte im Sinne von Ziffer 4.3.4 des Deutschen Corporate Governance Kodex offenzulegen. Im Berichtsjahr hat kein Vorstandsmitglied einen Interessenkonflikt offengelegt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 51 bis 59 ausführlich dargestellt.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Der Aufsichtsrat führt seine Geschäfte nach den Vorschriften des Gesetzes, der Satzung und seiner Geschäftsordnung; er arbeitet vertrauensvoll und eng mit dem Vorstand zusammen.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist auf den Seiten 34 bis 37 dieses Geschäftsberichts dargestellt. Über Einzelheiten zur Arbeit des Gremiums, seiner Struktur und seiner Kontrollfunktion informiert der Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 28 bis 33. Weitere Angaben zu der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen finden sich in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, die auf der Internetseite der Commerzbank unter www.commerzbank.de eingesehen werden kann.

Die Effizienz seiner Tätigkeit hatte der Aufsichtsrat bislang alle zwei Jahre mittels eines detaillierten Fragebogens überprüft. Nachdem Ende 2007 auf dieser Basis eine ausführliche Erhebung durchgeführt worden war und mehrere Aufsichtsratsmitglieder erst im Mai 2008 neu in den Aufsichtsrat gewählt worden sind, folgte im Jahr 2008 eine verkürzte Prüfung. Für das Jahr 2009 wurde erstmals eine externe Beratungsgesellschaft mit der Effizienzprüfung der Tätigkeit des Aufsichtsrats beauftragt. Die Beratungsgesellschaft kam zu dem Ergebnis, dass der Aufsichtsrat in der Commerzbank professionell arbeitet und die Aufgabenverteilung zwischen Plenum und Ausschüssen sinnvoll und effizient ist. Anregungen aus dem Kreis der Aufsichtsratsmitglieder wurden im Plenum diskutiert und werden, soweit mehrheitlich gewünscht, für die zukünftige Arbeit berücksichtigt. Im Jahr 2010 ist keine Effizienzprüfung durchgeführt worden.

Gemäß § 3 Abs. 6 der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats hat jedes Aufsichtsratsmitglied Interessenkonflikte im Sinne von Ziffer 5.5 des Deutschen Corporate Governance Kodex offenzulegen. Im Berichtsjahr hat kein Aufsichtsratsmitglied einen Interessenkonflikt offengelegt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 59 bis 61 detailliert erläutert.

Bilanzierung

Die Rechnungslegung des Commerzbank-Konzerns vermittelt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage. Sie erfolgt nach den International Financial Reporting Standards (IFRS); der Einzelabschluss der Commerzbank Aktiengesellschaft wird gemäß den Vorschriften des HGB aufgestellt. Konzern- und AG-Abschluss werden vom Vorstand aufgestellt und vom Aufsichtsrat gebilligt. Die Prüfung obliegt dem von der Hauptversammlung gewählten Abschlussprüfer.

Zum Jahresabschluss gehört auch ein ausführlicher Risikobericht, der über den verantwortungsvollen Umgang des Unternehmens mit den unterschiedlichen Risikoarten informiert. Er ist auf den Seiten 161 bis 198 dieses Geschäftsberichts abgedruckt.

Während des Geschäftsjahres werden Anteilseigner und Dritte zusätzlich durch den Halbjahresfinanzbericht und zwei weitere Quartalsberichte über den Geschäftsverlauf unterrichtet. Auch diese Zwischenabschlüsse werden nach den einschlägigen internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen aufgestellt.

Aktionärsbeziehungen, Transparenz und Kommunikation

Ein Mal im Jahr findet die ordentliche Hauptversammlung statt. Sie beschließt insbesondere über – soweit ausgewiesen – die Verwendung des Bilanzgewinns, die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat, die Bestellung des Abschlussprüfers sowie Satzungsänderungen. Gegebenenfalls erteilt sie die Ermächtigung zu Kapitalmaßnahmen oder die Zustimmung zum Abschluss von Gewinnabführungsverträgen. Dabei gewährt jeweils eine Aktie eine Stimme.

Entsprechend der Anregung in Ziffer 2.2.1 Abs. 2 S. 2 des Kodex hat der Vorstand von der in § 120 Abs. 4 Aktiengesetz vorgesehenen Möglichkeit, die Hauptversammlung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließen zu lassen, im Berichtsjahr Gebrauch gemacht. Die Hauptversammlung hat das System der Vergütung der Vorstandsmitglieder gebilligt.

Die Aktionäre der Bank können Empfehlungen oder sonstige Stellungnahmen per Brief oder E-Mail einbringen beziehungsweise persönlich vortragen. Für die Bearbeitung schriftlicher Hinweise ist das zentrale Qualitätsmanagement der Bank zuständig. Auf der Hauptversammlung erfolgt die Kommentierung oder Beantwortung direkt durch Vorstand oder Aufsichtsrat. Daneben können die Aktionäre durch Gegen- oder Erweiterungsanträge zur Tagesordnung den Ablauf der Hauptversammlung mitbestimmen. Eine außerordentliche Hauptversammlung kann auch auf Antrag der Aktionäre einberufen werden. Die vom Gesetz für die Hauptversammlung verlangten Berichte und Unterlagen einschließlich des Geschäftsberichts sind im Internet abrufbar, ebenso die Tagesordnung der Hauptversammlung und eventuelle Gegen- oder Erweiterungsanträge.

Die Commerzbank informiert die Öffentlichkeit – und damit auch die Aktionäre – vier Mal pro Jahr über die Finanz- und Ertragslage der Bank; weitere kursrelevante Unternehmensnachrichten werden als Ad-hoc-Meldung veröffentlicht. Damit ist die Gleichbehandlung der Aktionäre sichergestellt. Im Rahmen von Pressekonferenzen und Analystenveranstaltungen berichtet der Vorstand über den Jahresabschluss beziehungsweise die Quartalsergebnisse. Zur Berichterstattung nutzt die Commerzbank verstärkt die Möglichkeiten des Internets; unter www.commerzbank.de werden weitere umfangreiche Informationen über den Commerzbank-Konzern veröffentlicht. Im Geschäftsbericht und im Internet wird darüber hinaus der Finanzkalender für das laufende und folgende Jahr publiziert. Er enthält alle für die Finanzkommunikation wesentlichen Veröffentlichungstermine und den Termin der Hauptversammlung.

Wir fühlen uns zu offener und transparenter Kommunikation mit unseren Aktionären und allen anderen Stakeholdern verpflichtet. Diesen Anspruch wollen wir auch künftig erfüllen.

Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht ist auch Bestandteil des Konzernlageberichts.

Der Bericht folgt den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und trägt den Anforderungen nach IFRS Rechnung.

Vorstand

Grundzüge des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat ein neues Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen, das nach dem positiven Votum der Hauptversammlung 2010 gemäß § 120 Absatz 4 Aktiengesetz rückwirkend zum 1. Januar 2010 eingeführt wurde.

Kernbestandteile des neuen Vergütungssystems sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie ein Short Term Incentive (STI) und ein Long Term Incentive (LTI) als variable Vergütungskomponenten. Den aufsichtsrechtlichen Vorgaben folgend wurde im Vergleich zur bisherigen Vorstandsvergütung der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) deutlich reduziert. Das feste Grundgehalt und insbesondere die langfristigen Vergütungselemente wurden im Gegenzug angehoben. Die langfristige Komponente kommt erst nach vier Jahren zur Auszahlung. Negative Entwicklungen im Laufe dieser Periode reduzieren zudem die Ansprüche aus dem LTI (Malus).

Die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder, die einen weiteren Vergütungsbestandteil darstellt, wurde im Zuge des neuen Vergütungssystems nicht geändert.

Der SoFFin hat die Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen unter anderem mit der Auflage verbunden, dass die monetäre Vergütung der Organmitglieder der Bank für die Geschäftsjahre vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2008 sowie vom 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2009 500 Tsd Euro brutto pro Jahr und Organmitglied im Hinblick auf die Tätigkeit für den Konzern nicht übersteigt (SoFFin-Cap). Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass dieser Cap auch für die monetäre Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder 2010 gilt (also das feste Jahresgrundgehalt, Short Term Incentive und Long Term Incentive), falls die Festzinskomponente der Gewinnbeteiligung auf die Stillen Einlagen des SoFFin für das Jahr 2010 nicht voll bezahlt wird. Nicht von diesem Cap erfasst sind Ansprüche auf Altersversorgung sowie Sachbezüge, soweit diese nach Art und Umfang nicht über das vor dem 1. November 2008 bestehende Maß hinausgehen und die Gesamtvergütung hierdurch nicht unangemessen wird.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das feste Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge.

Das feste Jahresgrundgehalt, das in gleichen monatlichen Beträgen ausbezahlt wird, beträgt 750 Tsd Euro. Die Angemessenheit des festen Jahresgrundgehalts wird regelmäßig im Abstand von jeweils zwei Jahren überprüft. Da die Festzinskomponente der Gewinnbeteiligung auf die Stillen Einlagen des SoFFin für 2010 nicht bezahlt wird, ist das Jahresgrundgehalt für das Jahr 2010 auf 500 Tsd Euro per annum begrenzt worden.

Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen sowie darauf entfallende Steuern und Sozialabgaben.

Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile

Das neue Vergütungssystem sieht als erfolgsbezogene variable Vergütungskomponenten ein Short Term Incentive und ein Long Term Incentive vor.

Wegen des für das Jahr 2010 geltenden Caps für die monetäre Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Höhe von insgesamt 500 Tsd Euro pro Jahr entfallen die erfolgsbezogenen variablen Vergütungskomponenten für das Geschäftsjahr 2010.

Short Term Incentive (STI)

Der STI hat eine Laufzeit von einem Jahr. Er besteht aus zwei gleich gewichteten Komponenten, von denen eine an den Economic Value Added (EVA)¹ (STI-EVA-Komponente), die andere an die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (STI-Leistungskomponente) anknüpft. Der Gesamtzielwert des STI beträgt 250 Tsd Euro, der Zielwert der einzelnen Komponenten jeweils 125 Tsd Euro. Die Zielwerte werden jeweils bei einer Zielerreichung von 100 % bezahlt; die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % liegen. Die Auszahlung erfolgt nach dem Ende der einjährigen Laufzeit und kann für jede der beiden Komponenten zwischen 0 Euro und 250 Tsd Euro betragen.

STI-EVA-Komponente

Für die STI-EVA-Komponente legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres einen Zielwert für den Konzern-EVA nach Steuern fest, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Außerdem wird festgelegt, welcher EVA-Wert welchem Zielerreichungsgrad entspricht. Als EVA-Berechnungsgrundlage wird grundsätzlich das Investorenkapital herangezogen. Diese Komponente kommt erst ab dem Jahr 2012 zum Einsatz.

STI-Leistungskomponente

Die individuelle Leistung jedes Vorstandsmitglieds wird auf Basis einer Gesamtbetrachtung von Kriterien beurteilt, die der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festlegt. Bis Ende 2011 kommt ausschließlich diese qualitative STI-Leistungskomponente als Bemessungsgrundlage zum Einsatz; bis dahin beträgt der Zielwert dieser Komponente 250 Tsd Euro per annum.

Long Term Incentive (LTI)

Der LTI hat eine Laufzeit von vier Jahren. Er besteht aus zwei gleich gewichteten Komponenten, von denen eine an den Economic Value Added (EVA) anknüpft (LTI-EVA-Komponente) und die andere aktienbasiert ist (LTI-Aktienkomponente). Der Gesamtzielwert des LTI beträgt 750 Tsd Euro, der Zielwert der einzelnen Komponenten jeweils 375 Tsd Euro. Die Zielwerte werden jeweils bei einer Zielerreichung von 100 % ausgezahlt. Die Zielerreichung kann insgesamt zwischen 0 % und 200 % liegen; die Auszahlung für jede der beiden Komponenten demzufolge zwischen 0 Euro und 750 Tsd Euro. Die LTI-EVA-Komponente beinhaltet eine Malus-Regelung. Der LTI setzt ein dauerhaftes Eigeninvestment des Vorstandsmitglieds in Commerzbank-Aktien in Höhe von jeweils 350 Tsd Euro voraus. Bis zum Erreichen des Eigeninvestments sind jeweils 50 % der Nettoauszahlungen aus dem LTI in Commerzbank-Aktien zu investieren.

¹ EVA ist der Konzernüberschuss nach Steuern abzüglich der Kapitalkosten der Bank (Produkt aus Investorenkapital ohne Fremdanteile und Kapitalkostensatz nach Steuern).

LTI-Aktienkomponente

Der Auszahlungsbetrag der LTI-Aktienkomponente ergibt sich einerseits aus der relativen Total-Shareholder-Return(TSR-)Performance der Commerzbank im Vergleich zur TSR-Performance der anderen Banken des EURO STOXX Banken und andererseits aus der absoluten Kursperformance der Commerzbank-Aktie. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn der LTI-Laufzeit die Zahl der Commerzbank-Aktien fest, deren Kurswert bei einer Zielerreichung von 100 % nach dem Ende der vierjährigen LTI-Laufzeit ausbezahlt wird. Außerdem definiert er, welche TSR-bezogene Platzierung der Commerzbank im Vergleich zu den anderen relevanten Banken welchem Zielerreichungsgrad entspricht. Die relative TSR-Performance bestimmt also die Anzahl der virtuell zugeteilten Aktien; die absolute Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie während der LTI-Laufzeit bestimmt deren Gegenwert, der nach vier Jahren in bar zur Auszahlung kommt.

LTI-EVA-Komponente

Die Zielwerte der EVA-basierten LTI-Komponente werden vom Aufsichtsrat vorab für die gesamte LTI-Laufzeit festgesetzt und können für die einzelnen Jahre der Laufzeit differieren. Der Aufsichtsrat definiert außerdem vorab, welcher EVA-Wert welchem Zielerreichungsgrad entspricht. Die Zielerreichung wird während der vierjährigen LTI-Laufzeit jährlich festgestellt, wobei die Zielerreichung der einzelnen Jahre grundsätzlich zwischen minus 100 % und plus 200 % liegen kann; die Zielerreichung bis Ende 2011 kann zwischen 0 % und 200 % schwanken. Nach dem Ende der vierjährigen LTI-Laufzeit ermittelt der Aufsichtsrat die durchschnittliche Zielerreichung und die sich daraus ergebende Auszahlung. Aufgrund der grundsätzlich möglichen negativen Zielerreichung in den einzelnen Jahren der LTI-Laufzeit enthält das Modell einen Malus-Bezug.

Zielerreichungen werden im STI und im LTI jeweils linear gemessen. Im Falle außerordentlicher Entwicklungen auf Seiten der Bank mit erheblichem Einfluss auf die Erreichbarkeit der Zielwerte von STI oder LTI kann der Aufsichtsrat diesen positiven oder negativen Einfluss durch Anpassung der Ziele neutralisieren.

Long-Term-Performance-Pläne

Die Mitglieder des Vorstands hatten, ebenso wie andere Führungskräfte und ausgewählte Mitarbeiter des Konzerns, in der Vergangenheit die Möglichkeit, sich an Long-Term-Performance-Plänen (LTP) zu beteiligen. Diese bis 2008 jährlich angebotenen virtuellen Aktienoptionsprogramme enthalten ein Zahlungsverprechen für den Fall, dass die Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie nach drei, vier oder fünf Jahren die des EURO-STOXX-Banken-Index übertrifft und/oder die absolute Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie mindestens 25% beträgt. Sind diese Schwellen auch nach fünf Jahren nicht erreicht, verfällt das Zahlungsverprechen. Kommt es zu Auszahlungen, werden von den Vorstandsmitgliedern jeweils 50% des Bruttoauszahlungsbetrages in Commerzbank-Aktien investiert. Die Teilnahme an den LTP ist mit einer Eigenbeteiligung der Teilnehmer in Commerzbank-Aktien verbunden. Die Mitglieder des Vorstands konnten mit bis zu 2 500 Aktien, der Vorsitzende des Vorstands mit bis zu 5 000 Aktien teilnehmen.

Die Vorstandsmitglieder nehmen gegenwärtig nur an den noch laufenden LTP 2006 und LTP 2007 teil. Die realisierbaren Vergütungen aus der Teilnahme an den LTP können deutlich von den im Anhang ausgewiesenen Zeitwerten abweichen und auch ganz entfallen, da der endgültige Auszahlungsbetrag erst am Ende der Laufzeit des jeweiligen LTP feststeht. Mögliche Vergütungen aus den LTP 2006 und LTP 2007 werden nicht auf den SoFFin-Cap angerechnet, da die LTPs jeweils für die Leistung im Jahr der Begebung gewährt wurden.

Im Berichtsjahr gab es keine LTP-Auszahlung.

Vergütung des Vorstandsvorsitzenden

Das feste Jahresgrundgehalt und die Zielwerte der variablen Vergütungskomponenten liegen für den Vorstandsvorsitzenden nach dem neuen Vergütungssystem beim 1,75-fachen der für Vorstandsmitglieder genannten Beträge. Auf Wunsch des Vorstandsvorsitzenden kommt diese Regelung bis zum Ende seiner derzeitigen Bestellungsperiode am 31. Oktober 2011 nicht zur Anwendung.

Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen

Die einem Vorstandsmitglied zufließende Vergütung aus der Wahrnehmung von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen wird auf die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet. Diese Anrechnung erfolgt jeweils zum Auszahlungszeitpunkt nach der Hauptversammlung, die den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr entgegen nimmt, in dem dem Vorstandsmitglied die Konzernbezüge zugeflossen sind.

Die in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütungen für Tätigkeiten in Organen von konsolidierten Unternehmen werden in voller Höhe auf den SoFFin-Cap des jeweiligen Vorjahres angerechnet. Daher werden diese Vergütungen in der Tabelle unter der Überschrift „Zusammenfassung“ dem Vorjahr zugeordnet. Soweit diese Vergütungen für Tätigkeiten in Organen von konsolidierten Unternehmen bei einem Vorstandsmitglied zu einer monetären Gesamtvergütung von über 500 Tsd Euro führen, werden diese an die Commerzbank abgeführt.

Altersversorgung

Die Regelungen zur Altersversorgung der Vorstandsmitglieder wurden durch das neue Vergütungssystem nicht geändert; sie knüpfen auch für 2010 an das Grundgehalt für das Geschäftsjahr 2009 an.

Die Bank gewährt danach Vorstandsmitgliedern und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands oder deren Hinterbliebenen eine Altersversorgung. Eine Pension wird gezahlt, wenn ein Vorstandsmitglied bei Ausscheiden aus der Bank

- das 62. Lebensjahr vollendet hat oder
- dauerhaft dienstunfähig ist oder
- das Anstellungsverhältnis nach Vollendung des 58. Lebensjahres beendet wird und das Vorstandsmitglied dem Vorstand mindestens 10 Jahre angehört hat oder
- dem Vorstand mindestens 15 Jahre angehört hat.

Die Pension beträgt 30 % von 480 Tsd Euro beziehungsweise 760 Tsd Euro für den Vorstandsvorsitzenden (Grundgehälter vor Einführung des neuen Vergütungssystems) ab der ersten Bestellungsperiode, 40 % ab der zweiten und 60 % ab der dritten Bestellungsperiode. Die Pensionen werden in Anlehnung an die gesetzlichen Bestimmungen zur betrieblichen Altersversorgung gekürzt, wenn ein Vorstandsmitglied vor Vollendung des 62. Lebensjahres aus dem Vorstand ausscheidet. Die Unverfallbarkeit richtet sich ebenfalls grundsätzlich nach den gesetzlichen Bestimmungen zur betrieblichen Altersversorgung.

Den Vorstandsmitgliedern wird für die Dauer von sechs Monaten anstelle der Pension das anteilige Grundgehalt als Übergangsgeld fortbezahlt, wenn sie nach Vollendung des 62. Lebensjahres oder aufgrund dauerhafter Dienstunfähigkeit aus dem Vorstand ausscheiden. Sofern ein Vorstandsmitglied vor Vollendung des 62. Lebensjahres Pension bezieht, ohne dienstunfähig zu sein, wird die Pension im Hinblick auf den früheren Zahlungsbeginn gekürzt. Aus einer anderen Tätigkeit erzielte Einkünfte werden bis zu diesem Alter zur Hälfte auf die Pensionsansprüche angerechnet.

Pensionszahlungen an die Vorstandsmitglieder werden ab Pensionsbeginn jährlich um 1 % erhöht. Unter bestimmten Voraussetzungen wird eine darüber hinausgehende Erhöhung geprüft; ein Anspruch auf eine solche Erhöhung besteht jedoch nicht.

In der nachstehenden Tabelle sind die Pensionsansprüche der im Geschäftsjahr 2010 aktiven Vorstandsmitglieder aufgeführt:

Tsd €	Pensionsansprüche Jahresbezug bei Eintritt des Pensionsfalls Stand 31.12.2010 ¹	Barwert der Pensionsansprüche Stand 31.12.2010 ¹
Martin Blessing	456	2 630
Frank Annuscheit	288	808
Markus Beumer	288	681
Dr. Achim Kassow	288	1 406
Jochen Klösger	288	427
Michael Reuther	288	1 418
Dr. Stefan Schmittmann	288	1 010
Ulrich Sieber	288	372
Dr. Eric Strutz	288	1 540
Martin Zielke	288	57
Summe		10 349

¹ Die Beträge berücksichtigen die aktuelle Bestellungsperiode der einzelnen Vorstandsmitglieder und gehen im Übrigen davon aus, dass die Pensionszahlung außer bei Dienstunfähigkeit erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres beginnt und die Vorstandstätigkeit bis zum Pensionsbeginn fortgeführt wird.

Die Pensionsansprüche der Mitglieder des Vorstands fallen nicht unter den SoFFin-Cap.

Die Hinterbliebenenpension für den Ehepartner beträgt 66 % der Pensionsansprüche des Vorstandsmitglieds. Falls keine Witwenpension gezahlt wird, haben die minderjährigen oder in der Ausbildung befindlichen Kinder einen Anspruch auf eine Waisenrente in Höhe von jeweils 25 % der Pensionsansprüche des Vorstandsmitglieds, insgesamt jedoch maximal in Höhe der Witwenpension.

Die zur Absicherung dieser Pensionsverpflichtungen dienenden Vermögenswerte wurden mittels eines sogenannten Contractual Trust Arrangements auf den Commerzbank Pension-Trust e. V. übertragen. Im Berichtsjahr wurden keine Vermögenswerte auf den Commerzbank Pension-Trust e. V. übertragen.

Zum 31. Dezember 2010 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen (defined benefit obligations) für zum Stichtag aktive Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft auf insgesamt 10,3 Mio Euro (Vorjahr: 7,0 Mio Euro; siehe auch Tabelle der Einzelansprüche). Nach Abzug der übertragenen Vermögenswerte (Plan Assets) und unter Berücksichtigung versicherungsmathematischer Gewinne und Verluste betragen die Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember 2010 für aktive Vorstandsmitglieder 0,5 Mio Euro (Vorjahr: -).

Change of Control

Das im Jahr 2010 eingeführte neue Vorstandsvergütungssystem sieht keine Change-of-Control-Klauseln vor. Soweit die bisherigen Anstellungsverträge einzelner Vorstandsmitglieder noch Change-of-Control-Regelungen enthielten, entfallen diese jeweils bei Ablauf der aktuellen Bestellungsperiode.

Sofern die Change-of-Control-Regelungen zur Anwendung kommen, geben sie dem Vorstandsmitglied ein Recht zur Kündigung des Anstellungsvertrages. Macht das Vorstandsmitglied von diesem Kündigungsrecht Gebrauch, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf die Abgeltung seiner Bezüge für die Restdauer seiner Bestellungsperiode in Höhe von 75 % seiner durchschnittlichen Jahresgesamtbezüge sowie auf eine Abfindung in Höhe der durchschnittlichen Jahresgesamtbezüge für zwei bis vier Jahre. Abgeltung und Abfindung zusammen dürfen die durchschnittlichen Jahresgesamtbezüge für fünf Jahre sowie die durchschnittlichen Jahresgesamtbezüge für die Zeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht übersteigen. Im Anschluss an seine Bestellungsperiode hat das Vorstandsmitglied Pensionsansprüche. Die Kündigung des Anstellungsvertrags ist nur wirksam, wenn ihr der Aufsichtsrat zustimmt, es sei denn, sie erfolgt aus wichtigem Grund. Ein Abfindungsanspruch entsteht ferner nicht, soweit das Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit einem Change-of-Control-Fall Leistungen vom Mehrheitsaktionär, vom herrschenden Unternehmen oder – im Falle der Eingliederung oder Verschmelzung – vom anderen Rechtsträger erhält.

Die Anstellungsverträge der Herren Klösges, Reuther, Sieber und Zielke enthalten keine Change-of-Control-Regelung; für die Herren Annuscheit und Beumer ist sie mit dem Ende ihrer letzten Bestellungsperiode am 31. Dezember 2010 entfallen. Bei Herrn Dr. Schmittmann dürfen Abgeltung und Abfindung zusammen weder die durchschnittlichen Jahresgesamtbezüge der letzten drei Jahre noch 150 % der Gesamtbezüge für die bei Beendigung des Anstellungsvertrages verbleibende Restdauer der laufenden Bestellungsperiode übersteigen.

Sonstige Regelungen

Falls die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, endet der Anstellungsvertrag grundsätzlich mit Ablauf von sechs Monaten seit dem Ende der Bestellung (Koppelungsklausel). Dem Vorstandsmitglied werden in diesem Fall das feste Jahresgrundgehalt, STIs und LTIs – vorbehaltlich § 615 Satz 2 BGB – bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode weiter gewährt.

Wird der Anstellungsvertrag zum Ablauf der jeweiligen Bestellungsperiode nicht verlängert, ohne dass ein wichtiger Grund gemäß § 626 BGB vorliegt, oder endet der Anstellungsvertrag nach der beschriebenen Koppelungsklausel, erhält das Vorstandsmitglied zudem für die Dauer von sechs Monaten nach Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode das feste Grundgehalt (Übergangsgeld). Diese Gehaltsfortzahlung endet auf jeden Fall, sobald das Vorstandsmitglied Pensionszahlungen erhält.

Endet der Anstellungsvertrag aus anderen Gründen als nach der oben beschriebenen Koppelungsklausel wird das feste Jahresgrundgehalt ggf. zeitanteilig, bis zur Beendigung des Anstellungsvertrages bezahlt. Die für Geschäftsjahre vor Beendigung des Anstellungsvertrages zugesagten STI und LTI bleiben unberührt. Der sich am Ende der Laufzeit errechnende Auszahlungsbetrag für STI und LTI des Beendigungsjahres wird anteilig reduziert.

Beendet die Bank die Organstellung vorzeitig oder verlängert sie diese bei Ablauf der Bestellungsperiode nicht aufgrund von Umständen, die die Voraussetzungen des § 626 BGB erfüllen, verfallen Ansprüche aus den für das Geschäftsjahr der Beendigung der Organstellung zugesagten STI und LTI und werden keine STI und LTI mehr gewährt.

Sämtliche Bezüge für die Zeit nach wirksamer Beendigung der Organstellung werden höchstens bis zu einem Betrag in Höhe von zwei Jahresvergütungen gezahlt (Cap). Auszahlungen auf den im Geschäftsjahr der Beendigung der Organstellung zugesagten STI und LTI unterliegen dem Cap anteilig.

45 Corporate-Governance-Bericht

51 Vergütungsbericht

62 Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)

71 Corporate Responsibility

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat kein Mitglied des Vorstands Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten in Bezug auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten; Gleiches gilt auch für Leistungen und Zusagen von Unternehmen, mit denen der Commerzbank-Konzern bedeutende geschäftliche Beziehungen unterhält.

Zusammenfassung

Im Folgenden werden die Gesamtbezüge der einzelnen Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2010 und zum Vergleich für das Jahr 2009 dargestellt. Gegenüber dem Vorjahr haben wir die Darstellung um den Aufwand für Leistungen der Bank nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergänzt.

		Kurzfristig fällige Leistungen	Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeits- verhältnisses	Auszahlung aktienbasierte Vergütungs- pläne ⁴	Gesamt- vergütung	Aufwand für Leistungen nach Beendigung des Arbeits- verhältnisses ⁵
Tsd €						
Martin Blessing	2010	617		–	617	283
	2009	572		–	572	216
Frank Annuscheit	2010	603		–	603	259
	2009	545		–	545	212
Markus Beumer	2010	547		–	547	218
	2009	602		–	602	176
Wolfgang Hartmann	2010 ²	–		–	–	–
	2009 ¹	232		–	232	130
Dr. Achim Kassow	2010	572		–	572	154
	2009	564		–	564	119
Jochen Klösiges	2010	566		–	566	262
	2009 ¹	298		–	298	–
Bernd Knobloch	2010 ²	–	–	–	–	–
	2009 ^{2, 3}	–	1 113	–	1 113	–
Michael Reuther	2010	575		–	575	336
	2009	575		–	575	269
Dr. Stefan Schmittmann	2010	555		–	555	454
	2009	535		–	535	405
Ulrich Sieber	2010	563		–	563	228
	2009 ¹	308		–	308	–
Dr. Eric Strutz	2010	595		–	595	168
	2009	521		–	521	124
Martin Zielke	2010 ¹	82		–	82	–
	2009 ²	–		–	–	–
Gesamt	2010	5 275	–	–	5 275	2 362
	2009	4 752	1 113	–	5 865	1 651

¹ Pro rata temporis für den Zeitraum ab Bestellung beziehungsweise bis zum Tag des Ausscheidens.

² Diese Herren waren in den angegebenen Jahren keine Vorstandsmitglieder.

³ Herr Knobloch erhielt im Jahr 2009 einen Betrag von 1 113 Tsd Euro auf Basis einer mit ihm geschlossenen Aufhebungsvereinbarung.

⁴ Im Berichtsjahr 2010 wurde kein LTP ausgezahlt.

⁵ Dienstzeitaufwand sowie Arbeitgeberanteile zum BVV und zur Rentenversicherung; andere langfristig fällige Leistungen gemäß IAS 24 waren nicht zu verzeichnen.

Einschließlich des Aufwands für Leistungen der Bank nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses lagen die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder bei 7 637 Tsd Euro (Vorjahr: 7 516 Tsd Euro).

In nachfolgender Tabelle sind die Komponenten der kurzfristig fälligen Leistungen aufgeführt. Sie bestehen aus dem Grundgehalt, der variablen Vergütung, der Vergütungen für die Übernahme von Organfunktionen bei im Konzernabschluss der Commerzbank Aktiengesellschaft konsolidierten Unternehmen sowie aus den sonstigen Bezügen der einzelnen Mitglieder des Vorstands. Unter Sonstiges sind unter anderem die im üblichen Rahmen gewährten Sachbezüge (im Wesentlichen Dienstwagen-Nutzungen, Versicherungen, auf die Sachbezüge entfallende Steuern sowie Sozialabgaben) enthalten.

Für die Geschäftsjahre 2010 und 2009 wurde keine variable Vergütung gewährt.

Tsd €		Grund- gehalt	Variable Vergütung ³	Vergütung für die Übernahme von Organ- funktionen ⁴	Rückführung gemäß SoFFin- Cap ⁴	Monetäre Gesamt- vergütung	Sonstiges ⁵	Summe kurzfristig fällige Leistungen
Martin Blessing	2010	500	–	–	–	500	117	617
	2009	500	–	–	–	500	72	572
Frank Annuscheit	2010	500	–	–	–	500	103	603
	2009	480	–	23	–3	500	45	545
Markus Beumer	2010	500	–	–	–	500	47	547
	2009	480	–	12	–	492	110	602
Wolfgang Hartmann	2010 ²	–	–	–	–	–	–	–
	2009 ¹	200	–	–	–	200	32	232
Dr. Achim Kassow	2010	500	–	–	–	500	72	572
	2009	480	–	124	–104	500	64	564
Jochen Klösches	2010	500	–	–	–	500	66	566
	2009 ¹	280	–	–	–	280	18	298
Bernd Knobloch	2010 ²	–	–	–	–	–	–	–
	2009 ²	–	–	–	–	–	–	–
Michael Reuther	2010	500	–	–	–	500	75	575
	2009	480	–	21	–1	500	75	575
Dr. Stefan Schmittmann	2010	500	–	–	–	500	55	555
	2009	480	–	–	–	480	55	535
Ulrich Sieber	2010	500	–	–	–	500	63	563
	2009 ¹	280	–	–	–	280	28	308
Dr. Eric Strutz	2010	500	–	–	–	500	95	595
	2009	480	–	2	–	482	39	521
Martin Zielke	2010 ¹	78	–	–	–	78	4	82
	2009 ²	–	–	–	–	–	–	–
Gesamt	2010	4 578	–	182	–108	4 578	697	5 275
	2009	4 140	–	182	–108	4 214	538	4 752

¹ Pro rata temporis für den Zeitraum ab Bestellung beziehungsweise bis zum Tag des Ausscheidens.

² Diese Herren waren in den angegebenen Jahren keine Vorstandsmitglieder.

³ Auszahlbar im Folgejahr vorbehaltlich der Feststellung des Jahresabschlusses.

⁴ Die in den Geschäftsjahren 2009 und 2010 gewährten Bezüge für die Tätigkeit in Organen von Konzerngesellschaften werden in voller Höhe auf den SoFFin-Cap des jeweiligen Vorjahres angerechnet und deshalb in der Tabelle dem Vorjahr zugeordnet.

⁵ Unter Sonstiges sind die im Berichtsjahr gewährten Sachbezüge, Sozialversicherungsbeiträge sowie auf Sachbezüge entfallende Steuern ausgewiesen.

Kredite an Mitglieder des Vorstands

Bankkredite an Vorstandsmitglieder wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres bis zur Fälligkeit im Jahr 2038 sowie Zinssätzen zwischen 2,8 % und 5,5 % bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 10,7 % gewährt. Die Kredite sind im marktüblichen Rahmen soweit erforderlich mit Grundschulden und Pfandrechten besichert.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Vorstands gewährten Kredite insgesamt 2 647 Tsd Euro; im Vorjahr waren es 2 304 Tsd Euro. Die Vorstandsmitglieder standen im Berichtsjahr mit Ausnahme von Mietavalen in keinen Haftungsverhältnissen zu den Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns.

Aufsichtsrat

Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2010

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung geregelt; die derzeit gültige Fassung wurde von der Hauptversammlung am 16. Mai 2007 beschlossen. Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine Grundvergütung, die sich zusammensetzt aus:

- einer festen Vergütung von 40 Tsd Euro pro Jahr und
- einer variablen Vergütung von 3 Tsd Euro pro Jahr je 0,05 Euro Dividende, die über einer Dividende von 0,10 Euro je Stückaktie für das abgelaufene Geschäftsjahr an die Aktionäre ausgeschüttet wird.

Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte der dargestellten Grundvergütung. Für die Mitgliedschaft in einem Aufsichtsratsausschuss, der mindestens zwei Mal im Kalenderjahr tagt, erhält der Ausschussvorsitzende eine zusätzliche Vergütung in Höhe der Grundvergütung und jedes Ausschussmitglied in Höhe der halben Grundvergütung; diese zusätzliche Vergütung wird für maximal drei Ausschussmandate gezahlt. Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied je Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld von 1,5 Tsd Euro. Feste Vergütung und Sitzungsgeld sind jeweils zum Ende des Geschäftsjahres, die variable Vergütung ist nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das betreffende Geschäftsjahr beschließt, zahlbar. Die auf die Vergütung zu zahlende Umsatzsteuer wird von der Bank erstattet.

Da die Commerzbank für das Geschäftsjahr 2010 keine Dividende zahlt, entfällt die variable Vergütung für das Jahr 2010. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für das Geschäftsjahr 2010 eine Vergütung von netto insgesamt 1 563 Tsd Euro (Vorjahr: 1 681 Tsd Euro). Davon entfallen auf die Grund- und Ausschussvergütung 1 240 Tsd Euro (Vorjahr: 1 240 Tsd Euro) und auf das Sitzungsgeld 323 Tsd Euro (Vorjahr: 441 Tsd Euro). Die auf die Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder zu zahlende Umsatzsteuer von 278 Tsd Euro (Vorjahr: 293 Tsd Euro) wird von der Commerzbank Aktiengesellschaft erstattet. Insgesamt beträgt die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder somit 1 841 Tsd Euro (Vorjahr: 1 974 Tsd Euro).

Die Vergütung verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Tsd €	Feste Vergütung	Variable Vergütung	Summe	Sitzungs-geld	Umsatz-steuer ¹	Summe
Klaus-Peter Müller	200,0	–	200,0	28,5	43,4	271,9
Uwe Tschäge	100,0	–	100,0	21,0	23,0	144,0
Hans-Hermann Altenschmidt	80,0	–	80,0	24,0	19,8	123,8
Dott. Sergio Balbinot	40,0	–	40,0	7,5	–	47,5
Dr.-Ing. Burckhard Bergmann	40,0	–	40,0	10,5	9,6	60,1
Herbert Bludau-Hoffmann	40,0	–	40,0	6,0	8,7	54,7
Dr. Nikolaus von Bomhard	40,0	–	40,0	9,0	9,3	58,3
Karin van Brummelen	60,0	–	60,0	24,0	16,0	100,0
Astrid Evers	40,0	–	40,0	12,0	9,9	61,9
Uwe Foullong	40,0	–	40,0	10,5	9,6	60,1
Daniel Hampel	40,0	–	40,0	12,0	9,9	61,9
Dr.-Ing. Otto Happel	40,0	–	40,0	10,5	–	50,5
Sonja Kasischke	40,0	–	40,0	10,5	9,6	60,1
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Hans-Peter Keitel	60,0	–	60,0	21,0	15,4	96,4
Alexandra Krieger	40,0	–	40,0	12,0	9,9	61,9
Dr. h. c. Edgar Meister	80,0	–	80,0	27,0	20,3	127,3
Prof. h. c. (CHN) Dr. rer. oec. Ulrich Middelmann	60,0	–	60,0	21,0	15,4	96,4
Dr. Helmut Perlet	100,0	–	100,0	28,5	24,4	152,9
Barbara Priester	40,0	–	40,0	12,0	9,9	61,9
Dr. Marcus Schenck	60,0	–	60,0	15,0	14,2	89,2
Gesamt 2010	1 240,0	–	1 240,0	322,5	278,3	1 840,8
Gesamt 2009	1 240,0	–	1 240,0	441,0	292,8	1 973,8

¹ Aufgrund ihres Wohnsitzes außerhalb Deutschlands wird für die Herren Dr. Happel und Dott. Balbinot keine Umsatzsteuer fällig, sondern deutsche Einkommensteuer und Solidaritätszuschlag einbehalten.

Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2010 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats

Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats wurden mit Laufzeiten bis auf Weiteres bis zur Fälligkeit im Jahr 2040 sowie zu Zinssätzen zwischen 3,8 % und 7,7 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 10,7 %, herausgelegt. Die Kredite wurden marktüblich teilweise ohne Besicherung gegen Grundschulden oder Pfandrechte gewährt.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährten Kredite insgesamt 484 Tsd Euro; im Vorjahr waren es 650 Tsd Euro.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats standen im Berichtsjahr nicht in einem Haftungsverhältnis zu der Commerzbank Aktiengesellschaft.

Sonstige Angaben

D&O-Versicherung

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O“). Für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder beträgt der Selbstbehalt jeweils 10 % des Schadens, für alle Versicherungsfälle in einem Jahr höchstens jedoch das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung.

Erwerb oder Veräußerung von Aktien der Gesellschaft

Nach § 15 a des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) besteht eine Mitteilungs- und Veröffentlichungspflicht für Geschäfte von Führungskräften börsennotierter Unternehmen und von deren Familienangehörigen. Danach sind Käufe und Verkäufe von Aktien sowie von sich auf die Commerzbank beziehenden Finanzinstrumenten ab einer Höhe von 5 Tsd Euro per annum unverzüglich und für die Dauer von einem Monat anzuzeigen. Entsprechend den Empfehlungen des Emittentenleitfadens der BaFin bezieht die Bank diese Meldepflicht auf Vorstand und Aufsichtsrat.

Im Jahr 2010 hat – bis auf die nachfolgende Meldung – kein Mitglied von Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank Geschäfte mit Commerzbank-Aktien oder darauf bezogenen Derivaten („Directors' Dealings“) gemeldet:²

Geschäfts- tag	Name des Meldepflichtigen	Ange- höriger	Teilnehmer- kreis	Kauf/ Verkauf	Stück- zahl	Preis €	Geschäfts- volumen €
24.2.2010	Sulmana Vermögens- verwaltung GmbH Person, die die Meldepflicht auslöst: Prof. Dr.-Ing. Dr. Ing. E. h. Hans-Peter Keitel		AR-Mitglied	K	3 000	5,439	16 317,00

Insgesamt besaßen Vorstand und Aufsichtsrat am 31. Dezember 2010 nicht mehr als 1 % der ausgegebenen Aktien und Optionsrechte der Commerzbank Aktiengesellschaft.

Frankfurt am Main

Commerzbank Aktiengesellschaft

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

² Die Directors' Dealings wurden im Berichtsjahr auf der Internetseite der Commerzbank unter der Rubrik „Directors' Dealings“ veröffentlicht.