COMMERZBANK

Vergütungsbericht

2020

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung
(InstitutsVergV) vom 15. April 2019

Die Bank an Ihrer Seite

Inhalt

1. Einleitung ... 3

2. Vergütungsstrategie ... 4

3. Compensation-Governance-Struktur ... 5
3.1. Vergütungskontrollausschuss ... 6
3.2. Vergütungsbeauftragter ... 6
3.3. Vergütungskomitee ... 7
3.4. Decision Board ... 7

4. Vergütungssystem ... 9
4.1. Vergütungsparameter ... 10
4.2. Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung ... 10
4.3. Erfolgsbeteiligung für tariflich vergütete Mitarbeiter ... 11
4.4. Variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiter ... 11
4.4.1. AT-Modell ... 11
4.4.2. Investmentbanking-Modell ... 13
4.4.3. Mitarbeiter in Kontrollfunktionen ... 13
4.4.4. Vorstandsvergütung ... 13
4.5. Besondere Regelungen zur variablen Vergütung ... 13
4.5.1. Risk-Taker-Identifikation ... 13
4.5.2. Vergütungsregelungen für Risk Taker ... 14
4.5.3. Performancebewertung für Risk Taker ... 15
4.5.4. Verbot von Absicherungsgeschäften ... 17

5. Gruppenweite Umsetzung ... 18
5.1. Gruppenweite Vergütungsstrategie ... 18
5.2. Vergütungssysteme gruppenangehöriger Institute ... 18
5.3. Commerzbank Zrt. ... 19
5.4. **comdirect bank AG ... 19**
5.4.1. Vergütungsstrategie der comdirect bank AG ... 19
5.4.2. Vergütungsgovernance ... 20
5.4.3. Vergütungssystematik für Mitarbeiter der comdirect bank AG ... 20
5.4.4. Variable Vergütungsmodelle ... 21
5.4.5. Betriebliche Zusatzleistungen ... 21
5.4.6. Vorstandsvergütung ... 21

6. Vergütungsinformationen ... 22
6.1. Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen ... 22
6.2. Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Risk Taker ... 23
6.3. Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung ... 25

Lediglich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nur die grammatikalisch männliche Form verwendet. Gemeint sind stets Menschen jeglicher geschlechtlicher Identität.

1. Einleitung

Die deutsche Bankenbranche bewegt sich seit Jahren in einem schwierigen Umfeld, das von niedrigen Zinsen, hartem Wettbewerb, Margendruck und steigenden regulatorischen Anforderungen geprägt ist. Es ist davon auszugehen, dass diese Rahmenbedingungen auch in den kommenden Jahren weiter Bestand haben werden. Dazu kommen seit dem Jahr 2020 die Folgen der Covid-19-Pandemie, die in ihrem Umfang noch nicht vollständig abzusehen sind.

Die Commerzbank stellt sich den Herausforderungen des Marktes und hat im Februar 2021 mit ihrem neuen Strategieprogramm „Strategie 2024“ reagiert. Die Kernpunkte: Wir stellen Profitabilität vor Wachstum, digitalisieren umfassend und passen unsere Kapazitäten an. Wir konzentrieren uns auf die veränderten Bedürfnisse unserer Kunden bei gleichzeitig hoher Effizienz und schaffen die Voraussetzung dafür, dass die Commerzbank ihre Zukunft als eigenständige Kraft im deutschen Bankenmarkt selbst gestaltet.

Ziel des Umbaus ist es, die Vorteile einer voll digitalisierten Bank mit persönlicher Beratung, konsequentem Kundenfokus und Nachhaltigkeit zu verbinden. Die Commerzbank möchte die digitale Beratungsbank für Deutschland werden und die führende Position als starker Partner des Mittelstands und von rund 11 Millionen Privat- und Unternehmerkunden festigen. Für Privatkunden heißt das: eine moderne Digitalbank für alle sowie individuelle Betreuung für vermögende Kunden und Unternehmer mit einem höheren Beratungsbedarf. Bei Firmenkunden liegt der Fokus auf dem deutschen Mittelstand und Großunternehmen sowie Auslandskunden mit einem Geschäftsbezug zu Deutschland.

Um diese Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen, überprüft die Commerzbank auch ihre Vergütungsstrategie und -systematik kontinuierlich. Dabei schränken die regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme im Bankensektor die Freiheitsgrade bei der Gestaltung unserer Vergütung ein.

Die Commerzbank AG ist als bedeutendes Institut nach § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/ 2013 verpflichtet, Informationen zu den Vergütungsstrukturen sowie nach § 27 Abs. 1 Satz 3 weitere Informationen im Gruppenkontext offenzulegen. Die Offenlegung umfasst dabei neben der Vergütungspolitik im Allgemeinen insbesondere Erläuterungen zu den Vergütungssystemen, der Governance der Vergütung sowie quantitative Angaben zum Gesamtbetrag aller Vergütungen, insbesondere der Vergütungen für sogenannte Risk Taker.

Die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute sind auf europäischer Ebene unter anderem in der EU-Richtlinie „Capital Requirements Directive“ (CRD)[1] und der EU-Verordnung „Capital Requirements Regulation“ (CRR)[2] fixiert.

Auf nationaler Ebene werden die Anforderungen der CRD durch die Institutsvergütungsverordnung und das Kreditwesengesetz (KWG) in deutsches Recht umgesetzt. Diese sind die letzte Stufe eines dreistufigen Umsetzungsverfahrens. Sie stellen sowohl die Verankerung der Prinzipien und Standards des Financial Stability Board (FSB) als auch der vergütungsbezogenen Regelungen der CRD in nationales Recht sicher.

Mit den „Guidelines on Sound Remuneration Policies under Directive 2013/36/EU“ (Guidelines der European Banking Authority, EBA) wurden die in der CRD fixierten Regelungen auf europäischer Ebene weiter konkretisiert.[3] Deren Ziel ist es, die teils heterogenen nationalen Umsetzungen innerhalb der Europäischen Union zu harmonisieren. Die Umsetzung der EBA-Guidelines in deutsches Recht erfolgte durch die Institutsvergütungsverordnung sowie durch das Kreditwesengesetz (KWG).

Der vorliegende Vergütungsbericht basiert auf der für das Geschäftsjahr 2020 gültigen Institutsvergütungsverordnung vom 15. April 2019. Er fasst die für das Geschäftsjahr 2020 gültigen Mitarbeitervergütungssysteme der Commerzbank AG sowie im Gruppenkontext zusammen und gibt ergänzende Informationen zu Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises, die keine eigene Offenlegung vornehmen. Aufgrund der Verschmelzung der comdirect bank AG mit der Commerzbank AG zum 2. November 2020 enthält dieser Vergütungsbericht ebenfalls ausführliche Informationen zu Vergütungsgovernance und Vergütungssystemen der Comdirect-Bank.

[1] Richtlinie Nr. 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.
[3] Diese Guideline wird infolge der bereits implementierten Anpassungen der Richtlinie Nr. 2013/36/EU sowie der Verordnung (EU) Nr. 575/ 2013 zum 31.12.2021 durch die „Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU“ abgelöst.

2. Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie setzt innerhalb der Commerzbank-Gruppe 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 der Commerzbank-Gruppe. Sie gilt grundsätzlich konzernweit.

Eine auf die Geschäfts- und Risikostrategie abgestimmte Personalstrategie definiert in einem herausfordernden regulatorischen und wirtschaftlichen Umfeld einen Handlungsrahmen sowie strategische Kernthemen, die zur Zukunftsfähigkeit der Bank beitragen.

Die personalpolitischen Kernthemen werden von einer auf den personalpolitischen Handlungsrahmen abgestimmten Vergütungsstrategie flankiert. Diese wird innerhalb des Personalbereichs entwickelt und dort mit den für die Personalstrategie zuständigen Experten und Führungskräften abgestimmt. Die Vergütungsstrategie wird dem Vergütungskomitee (siehe Kapitel 3.3) zur Prüfung und Votierung vorgelegt. Sofern es bei einer Überprüfung der Vergütungsstrategie zu substanziellen Anpassungen der strategischen Ausrichtung kommt, werden die Kernpunkte der Strategie sofern erforderlich im Vorfeld auch mit ausgewählten Tochtergesellschaften besprochen.

Die Vergütungsstrategie wurde erstmals im Geschäftsjahr 2015 vom Vorstand der Commerzbank AG verabschiedet und anschließend vom Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen. Sie wird seitdem regelmäßig sowie anlassbezogen überprüft und bei gegebenenfalls veränderten Rahmenbedingungen angepasst.

Die Vergütungsstrategie gilt für die Commerzbank AG und daneben auch für die Tochtergesellschaften der Commerzbank-Gruppe, also die Gesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises, und wird in diesen entsprechend interner Vorgaben umgesetzt (siehe hierzu Kapitel 5). Geschäfts- und Risikostrategie sowie Personal- und Vergütungsstrategie sind allen Mitarbeitern der Bank über das Intranet zugänglich.

Die Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2020 trugen im Berichtszeitraum dazu bei, die strategischen Ziele der Bank zu unterstützen. Zugleich stellen sie sicher, dass in einem dynamischen Marktumfeld qualifizierte Mitarbeiter gewonnen und gebunden werden können. Die Bank achtet in diesem Zusammenhang stets darauf, dass sowohl die Vergütungsmodelle und -parameter als auch die Komponenten der Vergütung nachhaltig, das heißt am langfristigen Unternehmenserfolg orientiert und transparent ausgestaltet 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 primär auf den Erfolg des Unternehmens ausgerichtet ist, will die Bank die Interessen ihrer Aktionäre und Mitarbeiter gleichermaßen berücksichtigen und die nachhaltige und positive Unternehmensentwicklung unterstützen.

Darüber hinaus gewährt die Bank für definierte Mitarbeitergruppen ermessenunabhängig weitere Zusatzleistungen:

- 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 kontinuierliche Weiterentwicklung der Vergütungsmodelle stellt im Rahmen der sich verändernden regulatorischen Anforderungen ein den Konzernerfolg unterstützendes Mitarbeiterverhalten sicher.

Alle Entgelt- und Bewertungsstrukturen der Commerzbank sind im Einklang mit den §§ 3 und 4 EntgTranspG (Entgelttransparenzgesetz) konsequent geschlechtsneutral ausgestaltet. Dabei unterstützt die Commerzbank die berufliche Entwicklung von Mitarbeitern jeglichen Geschlechts gleichermaßen, damit diese ihre Qualifizierung – ungeachtet unterschiedlicher Erwerbsbiografien und wechselnder Lebensumstände – in anspruchsvollen Spezialisten-, Projekt- und Führungspositionen einbringen können.

Eine adäquate und gleichwertige Vergütung für gleichwertige Tätigkeiten ungeachtet des Geschlechts ist eines der Grundprinzipien der Vergütungsstrategie.

Die Commerzbank duldet auch über ihre Vergütungspolitik hinaus keinerlei Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

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.

Das Vergütungskomitee stellt die angemessene Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme gemäß § 3 Abs 3 InstitutsVergV sicher. Zusätzlich unterstützt ein Decision Board (siehe Kapitel 3.4) den Gesamtvorstand unter anderem im Kontext des Anspruchsentstehungsprozesses im Hinblick auf die aufgeschobenen Komponenten der variablen Vergütung von Risk Takern.

Die Compensation-Governance-Struktur der Commerzbank stellt sicher, dass die Einhaltung aller vergütungsrelevanten Belange angemessenen entschieden und überwacht werden.

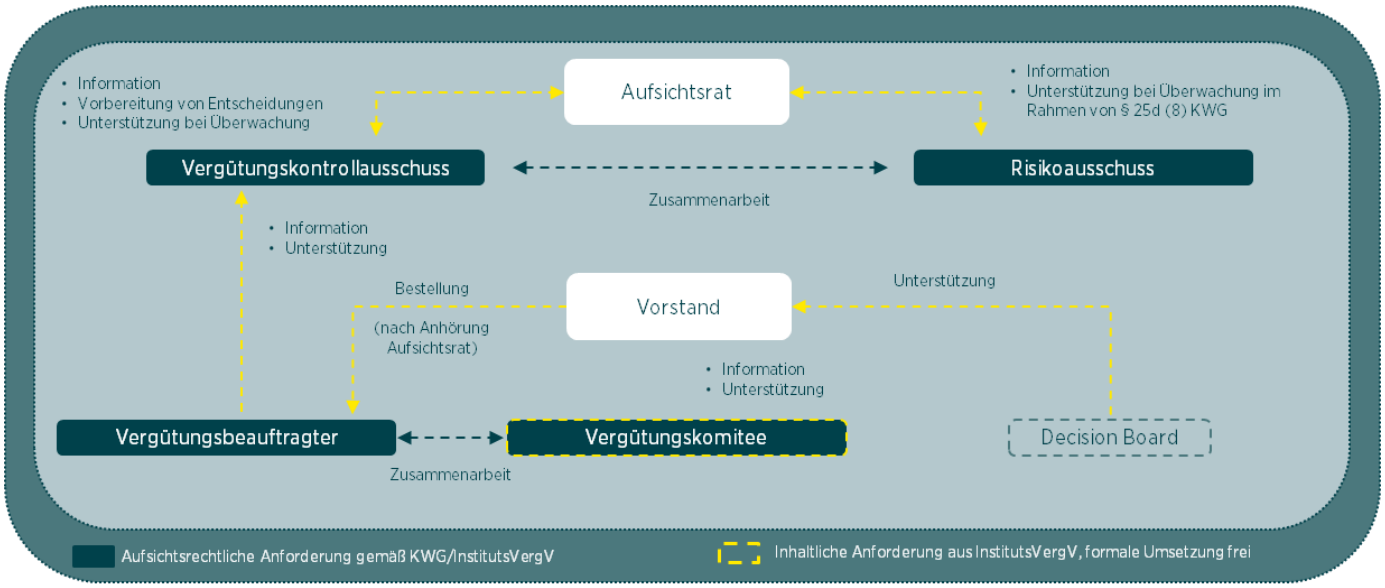


Abbildung 1: Übersicht der Compensation-Governance-Struktur in der Commerzbank

3.1. Vergütungskontrollausschuss

Die Commerzbank hat gemäß § 25 d Abs. 12 in Verbindung mit Abs. 7 KWG einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet. Der Vergütungskontrollausschuss[4] 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. Dabei muss 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. 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 10 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 Takern und Gruppen-Risk-Takern[5] zu überwachen.

Er unterstützt den Aufsichtsrat dabei, die internen Kontroll- und alle sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu überwachen und ordnungsgemäß einzubeziehen. Dabei überprüft er unter anderem, ob die Vergütungssysteme der Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten den aufsichtsrechtlichen Anforderungen entsprechen und bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme 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 etwaiger Beschlussvorschläge nach § 25 a Abs. 5 Satz 6 KWG.

Der Vergütungskontrollausschuss arbeitet mit dem Risikoausschuss zusammen und soll sich von Personen beraten lassen, die unabhängig vom Vorstand sind.

Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgehalten. Diese ist auf den Internetseiten der Commerzbank veröffentlicht.

Der Vergütungskontrollausschuss der Commerzbank hat im Geschäftsjahr 2020 insgesamt achtmal getagt, davon dreimal gemeinsam mit dem Präsidialausschuss des Aufsichtsrats.

3.2. Vergütungsbeauftragter

Als bedeutendes Institut nach § 1 Abs. 3c KWG hat die Commerzbank AG einen Vergütungsbeauftragten sowie eine Stellvertreterin nach § 23 InstitutsVergV bestellt (nachfolgend „Vergütungsbeauftragter“ genannt), um eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütungssysteme der Mitarbeiter zu gewährleisten.

[4] Siehe S. 8 ff der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats auf der Internetseite der Commerzbank (https://www.commerzbank.de/de/hauptnavigation/aktionaere/governance_/aufsichtsrat_1/Aufsichtsrat.html).

[5] Zur Begrifflichkeit des Risk Takers siehe Kapitel 4.5.1.

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

Der Vergütungsbeauftragte überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und der entsprechenden bankinternen Regelungen und Prozesse aus Sicht der regulatorischen Vergütungsanforderungen für Kreditinstitute mit Sitz in Deutschland. Besonderes Augenmerk liegt auf den Anforderungen an die Vergütungssysteme für Risk Taker. Darüber hinaus koordiniert er auch die Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden hinsichtlich vergütungsrelevanter Fragestellungen.

Der Vergütungsbeauftragte ist sowohl in die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch in die laufenden Prozesse der Mitarbeitervergütungssysteme der Commerzbank AG eingebunden und unterstützt den Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses sowie den Ausschuss bei der Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgaben hinsichtlich der Mitarbeitervergütungssysteme.

Zur Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses kontrolliert der Vergütungsbeauftragte unter anderem, ob der Gesamtbetrag der variablen Mitarbeitervergütung unter Berücksichtigung von § 7 InstitutsVergV ermittelt wurde. Darüber hinaus prüft er beispielsweise, ob die Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen, Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen und zur Bestimmung der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung der Mitarbeiter im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen stehen.

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 nach § 25a Abs. 5b KWG sowie von Gruppen-Risk-Takern gemäß § 27 Abs. 2 Satz 1 InstitutsVergV innerhalb der Commerzbank-Gruppe angemessen zu beteiligen.

Aus diesem Grund sind die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 11 InstitutsVergV sowie die Bereiche Group Finance und Group Legal mit ständigen Mitgliedern im Vergütungskomitee vertreten. Group Audit sowie der Vergütungsbeauftragte sind im Vergütungskomitee Teilnehmer ohne Stimmrecht.

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 im Intranet der Bank veröffentlicht ist.

Im Geschäftsjahr 2020 trat das Vergütungskomitee viermal zusammen und wurde zusätzlich mittels Umlaufverfahren in aktuelle Themenstellungen einbezogen.

3.4. Decision Board

Die nachhaltige Verankerung der Culture of Integrity hat in der Commerzbank nicht nur im Zuge zunehmender Regulatorik eine essenzielle Bedeutung, sondern gehört als eine der grundlegenden Säulen der Unternehmenswerte zum Selbstverständnis der Bank.

Zur Sicherstellung grundsätzlich gleichförmiger Entscheidungen im Zusammenhang mit der Ahndung von Fehlverhalten von Mitarbeitern und Führungskräften hat der Gesamtvorstand der Commerzbank AG neben der zentralen Veröffentlichung aller Regelwerke der Bank und der Schaffung einer Evidenzstelle als zentrale Steuerungs- und Dokumentationsstelle ein segmentübergreifendes Decision Board etabliert.

Das Decision Board soll in diesem Kontext zur Stärkung der Culture of Integrity beitragen und Garant eines nachhaltigen Konsequenzen-Managements sein, das die Einhaltung des Code of Conduct und der Unternehmenswerte unterstützt und diese nachhaltig fördert.

Im Kontext der Vergütungspolitik werden dem Decision Board folgende Vorgänge vorgelegt:

- alle Fälle, in denen die Führungskraft aufgrund von festgestelltem Fehlverhalten eine (prozentuale) Kürzung der variablen Vergütung vorschlägt

- alle fahrlässigen beziehungsweise grob fahrlässigen Verstöße gegen bekannte Regelwerke sowie gesetzliche oder regulatorische Bestimmungen, die zu einem großen/signifikanten Schaden führen und/oder ein existenzielles Gefährdungspotenzial beinhalten

- alle bewussten/vorsätzlichen Verstöße gegen bekannte Regelwerke sowie gesetzliche oder regulatorische Bestimmungen, die zu mittelgroßem oder zu einem großen/signifikanten Schaden führen und/oder ein erhebliches beziehungsweise existenzielles Gefährdungspotenzial beinhalten

Zusätzlich unterstützt das Decision Board den Gesamtvorstand der Commerzbank AG sowie Geschäftsleitung und Aufsichts- oder Beiräte von Tochtergesellschaften im Kontext des Anspruchsentstehungsprozesses im Hinblick auf die aufgeschobenen Komponenten der variablen Vergütung von Risk Takern im In- und Ausland. Es gewährleistet eine konsequente und einheitliche Bewertung der festgestellten Verstöße und Schadensfälle.

In diesen Fällen prüft das Decision Board ebenfalls, ob die Bedingungen für eine Reduzierung der aufgeschobenen variablen Vergütung bis hin zum vollständigen Verlust derselben oder die Bedingungen für die Rückforderung einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung im Sinne von § 20 Absatz 6 InstitutsVergV erfüllt sind. Die finale Entscheidung hierüber obliegt dem Gesamtvorstand beziehungsweise dem Vorstand oder Aufsichtsrat der jeweiligen Tochtergesellschaft.

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 der Commerzbank AG in Deutschland richtet sich das Gehalt der Mitarbeiter nach den Kriterien des Manteltarifvertrags für das private Bankgewerbe. Im außertariflichen Bereich sowie für die Mitarbeiter im Ausland sind die Anforderungen in aufeinander aufbauenden Karrierestufen beschrieben. Die einzelnen Karrierestufen strukturieren in aufsteigender Reihenfolge die außertariflichen Funktionen der Bank in Abhängigkeit ihrer internen Wertigkeit. Hierfür hat die Bank für jede Karrierestufe auf Grundlage von externen Marktvergleichen ein Vergütungsband festgelegt.

Das Festgehalt kann durch eine variable Vergütung ergänzt werden. Diese gewährleistet neben der marktorientierten fixen Bezahlung auf allen Ebenen eine ergebnisorientierte variable Vergütung, die den Erfolgsbeitrag des Konzerns und der Segmente berücksichtigt. Bei Risk Takern und allen Mitarbeitern im Ausland fließen bei der Festlegung der variablen Vergütung zusätzlich auch deren individuelle Erfolgsbeiträge mit ein.

Im Geschäftsjahr 2020 kamen folgende Vergütungsmodelle zur Anwendung:

- Vergütung nach Tarif: für alle Tarifmitarbeiter in der Commerzbank AG im Inland
- AT-Modell: für alle außertariflich vergüteten Mitarbeiter, die nicht dem Investmentbanking -Modell angehörten
- Investmentbanking-Modell: im Jahr 2020 nur für einzelne außertariflich bezahlte Mitarbeiter des ehemaligen Bereichs Equity Markets & Commodities im Segment Firmenkunden, deren variable Vergütung unterjährig nicht auf das AT-Modell umgestellt wurde,
- Vorstandsmodell: für alle Mitglieder des Vorstands der Commerzbank AG[6]

Die Vergütungsmodelle für Mitarbeiter, Führungskräfte sind im Hinblick auf die Minimierung vergütungsinduzierter Risiken an den jeweils erforderlichen regulatorischen Vorgaben ausgerichtet.

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 – Management-, AT- und Investmentbanking-Modell - weiter vereinheitlicht und zu einem Modell zusammengefasst. Ziel der Harmonisierung war es unter anderem, den Fokus der Führungskräfte auf deren originäre Führungs- und Vertriebsaufgaben zu konzentrieren sowie die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wurden auch die Richtlinien für Abfindungen an die Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung angepasst.

Das AT-Modell differenziert bezüglich der individuellen Bonusverteilung zwischen Deutschland und den internationalen Standorten sowie zwischen Risk Takern und Mitarbeitern ohne erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank. Es berücksichtigt dadurch sowohl die Marktgepflogenheiten unter anderem der angelsächsischen Länder als auch die besonderen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung in Bezug auf die Vergütung der Risk Taker. Das AT-Modell gilt in der Commerzbank AG seit dem Geschäftsjahr 2019.

Vom Geschäftsjahr 2021 an wird die variable Vergütung auch für all jene Mitarbeiter, die bislang noch unter das Investmentbanking-Modell fielen, durch das AT-Modell geregelt.

Sofern die Bank die Zahlung weiterer variabler Vergütungsbestandteile wie zum Beispiel Halteprämien, Garantien oder Buy-outs zusagt, unterliegen diese sowohl den Bedingungen der Gewährung als auch den Bedingungen des Anspruchserwerbs und der Auszahlung nach vollumfänglich den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung.

Für die Umsetzung der vergütungsregulatorischen Anforderungen in ihren Mitarbeitervergütungssystemen hat die Commerzbank AG keine Dienste externer Berater in Anspruch genommen.

Nachfolgend sind die im Berichtszeitraum 2020 für die Mitarbeiter der Commerzbank AG gültigen Vergütungsparameter und -modelle beschrieben. Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten der Vergütungsmodelle können Kapitel 4.5.2 entnommen werden.

Weitere Angaben zu Vergütungssystemen in Tochtergesellschaften der Commerzbank-Gruppe sind in Kapitel 5. beschrieben.

[6] Details zum Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands entnehmen Sie bitte dem Geschäftsbericht 2020 der Commerzbank (S. 35 ff.).

4.1. Vergütungsparameter

Im Vorfeld eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Vorstand der Commerzbank AG über Leitplanken für Ziele im Commerzbank-Konzern. An der Festlegung dieser Leitplanken sind die Kontrolleinheiten unter anderem im Rahmen ihrer Mitwirkung im Vergütungskomitee maßgeblich beteiligt. Sie stellen sicher, dass sich die Ziele der Mitarbeiter an der Geschäfts- und Risikostrategie sowie an der Personalstrategie des Commerzbank-Konzerns ausrichten. Neben den segment- und konzernbereichsspezifischen Zielvorgaben werden die strategischen Zielsetzungen der Mehrjahresplanung sowie weitere Projekt- und/oder Linienziele und die Unternehmenskultur berücksichtigt.

Seit dem Geschäftsjahr 2019 gilt in der Commerzbank AG ein neues Vergütungsmodell für AT-Mitarbeiter. In diesem Modell wird die variable Vergütung für Mitarbeiter in Deutschland, die keine Risk Taker sind, ausschließlich auf Basis der Konzern- und Segmentperformance bestimmt. Für diese Mitarbeiter müssen daher nicht zwingend individuelle Ziele vereinbart werden. Für alle weiteren Mitarbeiter im Ausland und für alle Risk Taker in der Commerzbank-Gruppe wird sichergestellt, dass die Ziele für Führungskräfte und Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Zieleleitplanken nach einheitlichen Kriterien festgelegt werden. In Vertriebseinheiten werden zusätzliche regulatorische Ziele berücksichtigt[7], weshalb dort im Rahmen der Zielvereinbarung die Ziele „Kundenzufriedenheit“ respektive „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.

Ergänzend hierzu legt der Vorstand zu Beginn eines Geschäftsjahres für den Konzern und die einzelnen Segmente sowie für das Geschäftsfeld Group Treasury sogenannte Performancegeraden[8] fest, die an der langfristigen Strategie der Bank ausgerichtet sind und auf deren Basis anhand einer Zielgröße für den Economic Value Added das Volumen für die variable Vergütung ermittelt wird.

Vom Geschäftsjahr 2021 an werden neben den quantitativen Zielen für den Economic Value Added weitere qualitative Ziele für die Bemessung des Bonusvolumens herangezogen. Für das Geschäftsjahr 2021 werden dies das Verstetigen der Kundenzufriedenheit auf hohem Niveau, das Verankern der Nachhaltigkeit im Selbstverständnis der Bank, das Einhalten der Integrität sowie die Fortschritte beim Umbau der Geschäftsmodelle sein.

4.2. Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung

Am Ende eines Geschäftsjahres wird das vorläufige Auszahlungsvolumen für die variable Vergütung auf Grundlage der zu Jahresbeginn festgelegten Ziele und Parameter ermittelt. Dabei fließt das Konzernergebnis zu 40 Prozent und das jeweilige Segmentergebnis[9] beziehungsweise das Ergebnis des Geschäftsfeldes Group Treasury zu 60 Prozent in die Berechnung des Auszahlungsbudgets ein. Das vorläufige Auszahlungsvolumen wird am Anfang des Folgejahres auf Basis finaler Abschlusszahlen überprüft.

Für den Fall des Eintritts außergewöhnlicher Rahmenbedingungen, die außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegen, ist die Bank gemäß der Auslegungshilfe zu § 19 InstitutsVergV berechtigt, den Wert der Zielerreichung für den Konzern um bis zu 20 Prozentpunkte zu erhöhen oder zu reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf den Wert der Konzernzielerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren. Voraussetzung für die Anpassung ist, dass

- eine unvorhersehbare und nicht beeinfluss- oder beherrschbare Veränderung des wirtschaftlichen Umfeldes vorliegt und
- es ausschließlich und vollständig auf die Veränderung des wirtschaftlichen Umfeldes zurückzuführen ist, dass das Konzernziel vollständig ohne eigenes Verschulden verfehlt (beispielsweise ein Ergebnisrückgang wegen eines Reputationsverlustes der gesamten Branche durch Skandal bei einem Mitbewerber oder durch Schäden aufgrund extremer Naturkatastrophen) oder gänzlich ohne eigenes Zutun erreicht oder sogar übertroffen worden ist („Windfall Profits“).

Bei der Festsetzung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung, ist im Sinne von § 7 InstitutsVergV zu prüfen, ob und in welcher Höhe ein Gesamtbetrag für die variable Vergütung festgesetzt werden kann (sogenannter Poolvorbehalt). Dabei 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 sowie regulatorische Faktoren wie die Fähigkeit, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederher-

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

[8] Eigene Performancegeraden gab es auch für die Tochtergesellschaften mBank TK, comdirect AG (bis einschließlich 01. November 2020), Commerzbank (Eurasija) AO und CommerzFactoring GmbH.

[9] Sofern Mitarbeiter in einer Stabs-, Steuerungs- oder Clustereinheit tätig sind, gilt hier der Durchschnitt der Segmente als Bemessungsgrundlage.

zustellen. Der Prozess stellt sicher, dass die Fähigkeit, die kombinierten Kapitalpufferanforderungen gemäß § 10 i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, nicht eingeschränkt wird.

Im Rahmen der ökonomischen Faktoren werden die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage hinreichend berücksichtigt. Außerdem werden die ökonomischen Faktoren gemäß § 7 Abs. 1 Satz 3 InstitutsVergV 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.

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.

Im Rahmen einer Gesamtschau werden 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 reduziertes Budget zur Zahlung einer variablen Vergütung zur Verfügung gestellt (Poolvorbehalt).

Sofern eine variable Vergütung gezahlt wird, legt der Vorstand auf Basis der jeweils festgestellten Performances die finalen Pools der Segmente, des Geschäftsfeldes Group Treasury und der Stabs- und Steuerungseinheiten fest.

4.3. Erfolgsbeteiligung für tariflich vergütete Mitarbeiter

Zusätzlich zu dem im Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe geregelten 13. Monatsgehalt können Tarifmitarbeiter der Commerzbank in Deutschland 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 2020 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 § 25a 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 nach Karrierestufen 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).[10] Zusätzlich bestehen bei 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 in seiner jetzigen Form gilt seit dem Geschäftsjahr 2019 für alle außertariflich bezahlten Mitarbeiter der Commerzbank AG mit Ausnahme einzelner Mitarbeiter des ehemaligen Bereichs Equity Markets & Commodities im Segment Firmenkunden, für die im Jahr 2020 übergangsweise noch das Investmentbanking-Modell galt.

Als Basis zur späteren Ermittlung der variablen Vergütung legt der Vorstand zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres für den Konzern sowie für jedes Segment und das Geschäftsfeld Group Treasury Ziele auf Basis einer Kenngröße (derzeit Economic Value Added, EVA) sowie korrespondierend zu den Ergebniserwartungen ein Zielvolumen fest. Dieses setzt sich aus der Summe der „variablen Vergütungspotenziale“ (VVP) zusammen, die als Orientierungswert für die individuelle variable Vergütung der Mitarbeiter dienen.

Basis für dessen Berechnung ist das individuelle Bruttomonatsgehalt, das je nach individueller Karrierestufe und Risk-Taker-Status mit einem Faktor

[10] Zu den Besonderheiten für Kontrolleinheiten siehe Kapitel 4.4.3.

multipliziert wird. Das variable Vergütungspotenzial gibt an, welchen Betrag die variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr betragen kann, wenn die von der Bank für den Konzern und die Segmente gesetzten Ziele vollständig erreicht werden.

Bei Überleitung in das neue AT-Vergütungsmodell konnten je nach Höhe des ursprünglichen 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 dergestalt berücksichtigt, dass die Höhe der Faktoren zur Ermittlung des variablen Vergütungspotenzials davon abhängt, ob der Mitarbeiter in Deutschland oder an einem internationalen Standort beschäftigt ist. So ist der variable Anteil an den internationalen Lokationen generell höher als im Inland.

Das Auszahlungsvolumen im AT-Modell wird am Ende des Geschäftsjahres auf Basis der Ergebnisse des Konzerns sowie der Segmente beziehungsweise des Geschäftsfeldes Group Treasury auf Basis der Zielerreichung des Economic Value Added generiert. Diese so ermittelte Dotierungsquote bemisst sich zu 40 Prozent anhand der Zielerreichung des Konzerns und zu 60 Prozent anhand der Zielerreichung des Segments, dem der Mitarbeiter angehört.[11]

Vom Geschäftsjahr 2021 an werden neben dem EVA auch qualitative Ziele festgelegt, die das zur Verfügung gestellte Auszahlungsvolumen determinieren. Die Zielerreichung (Performance) dieser nicht finanziellen Ziele fließt als Multiplikator in die Dotierungsquote und damit in die Ermittlung der segmentspezifischen Auszahlungsvolumina ein.

Bei der Ermittlung der individuellen Auszahlungsbeträge wird zwischen Risk Takern und Mitarbeitern ohne Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts sowie zwischen den Beschäftigten in Deutschland und an den internationalen Standorten unterschieden.

Für Mitarbeiter in Deutschland, die keine Risk Taker sind, wird die Auszahlungshöhe der variablen Vergütung ermessensunabhängig auf Basis des individuellen variablen Vergütungspotenzials multipliziert mit der jeweiligen Dotierungsquote ermittelt.

Die Festlegung der variablen Vergütung bei Risk Takern sowie bei Mitarbeitern an den internationalen Standorten erfolgt individuell nach billigem Ermessen der Führungskraft und unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Erfolgsbeiträge.

Die Höhe der individuellen variablen Vergütung im AT-Modell ist auf maximal das Doppelte des 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.

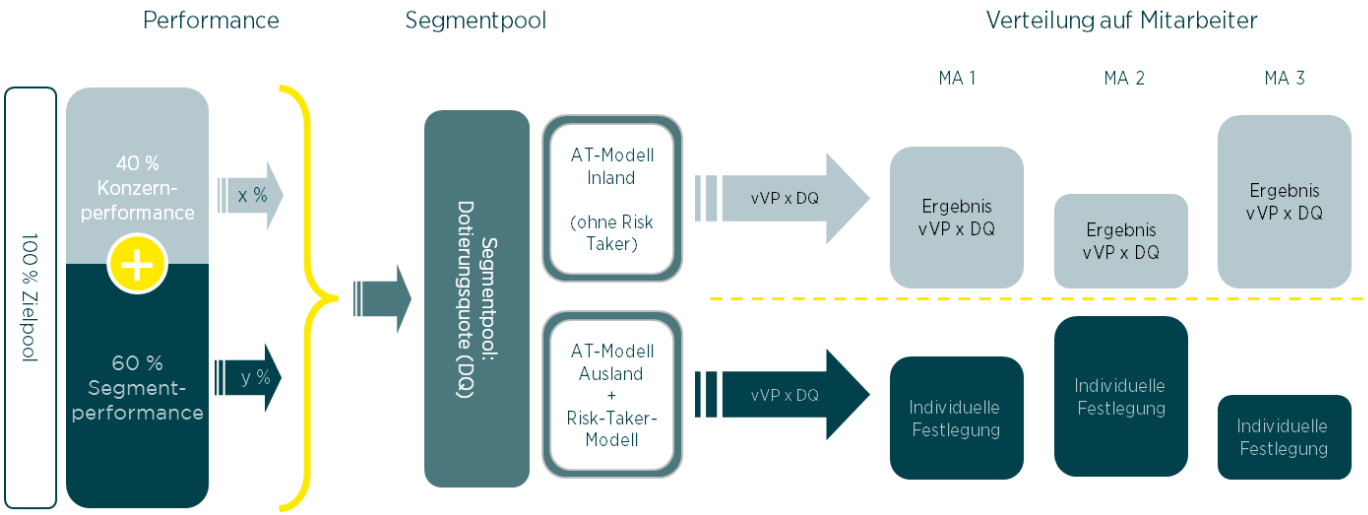


Abbildung 2: Systematik der Auszahlung sowie der Nachhaltigkeitskomponenten bezogen auf die variable Vergütung für 2020

[11] Sofern Mitarbeiter in einer Stabs-, Steuerungs- oder Clustereinheit tätig sind, gilt hier der Durchschnitt der Segmente als Bemessungsgrundlage.

4.4.2. Investmentbanking-Modell

Das Investmentbanking-Modell galt im Jahr 2020 übergangsweise nur noch für einzelne außertariflich bezahlte Mitarbeiter des ehemaligen Bereichs Equity Markets & Commodities beziehungsweise dessen Nachfolgebereichs im Segment Firmenkunden.

Der Vorstand legte für die betroffenen Mitarbeiter ein Zielvolumen fest. Dabei wurden, wie marktüblich, keine individuellen Zielbeträge vereinbart.

Das Auszahlungsvolumen im Investmentbanking-Modell wurde am Ende des Geschäftsjahres 2020 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 des Bereichs und die des jeweiligen Mitarbeiters berücksichtigt wurden.

Für die Festsetzung der individuellen variablen Vergütung wurden keine Vergütungsbänder definiert. Die Bank stellte allerdings durch die Festlegung einer einheitlichen Obergrenze sicher, dass der Bonus-Cap in Höhe von maximal einem Jahresfestgehalt eingehalten wurde. Des Weiteren galten die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.5.

4.4.3. 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 der fixen Vergütung 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 einem Drittel der Gesamtvergütung erreicht werden kann.

Die variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten 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 2020 je nach Funktion den Regelungen des Tarif- beziehungsweise AT-Modells.

4.4.4. Vorstandsvergütung

Die Mitglieder des Vorstands werden nach einem gesonderten Modell vergütet. Die Einzelheiten hierüber inklusive weiterer Vergütungsinformationen wurden im Geschäftsbericht 2020 (S. 35 ff.) veröffentlicht und können dort nachgelesen werden. Dieser Vergütungsbericht ergänzt die bereits erfolgte Veröffentlichung bezüglich der Vorstandsvergütung hinsichtlich der quantitativen Anforderungen nach § 16 InstitutsVergV sowie des Artikels 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.

4.5. Besondere Regelungen zur variablen Vergütung

Während sich die Höhe der variablen Vergütung aus den Regelungen des Vergütungsmodells in Verbindung mit dem Status als Risk Taker beziehungsweise Non-Risk-Taker ergibt, hängen die konkreten Auszahlungsmodalitäten davon ab, ob ein Mitarbeiter als sogenannter Risk Taker I oder als Risk Taker II identifiziert wurde.

Mitarbeitern, die keine Risk Taker sind, wird die variable Vergütung nach Ablauf eines Geschäftsjahres ohne weitere Bedingungen in einer Summe vergütet. Die Auszahlung der variablen Vergütung für Mitarbeiter, die als Risk Taker identifiziert wurden, unterliegt gesonderten Bedingungen (siehe Kap. 4.5.2).

4.5.1. Risk-Taker-Identifikation

Gemäß § 25 a Abs. 5 b KWG müssen bedeutende Institute anhand einer Risikoanalyse Mitarbeiter identifizieren, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts oder der Gruppe ausübt.

Die dafür zugrunde zu legenden qualitativen und quantitativen Kriterien ergeben sich für das Geschäftsjahr 2020 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), die durch die Delegierte Verordnung (EU) 2016/861 vom 18. Februar 2016 geändert worden ist.

Von der Herausnahmemöglichkeit nach Art. 4 Abs. 2 in Verbindung mit den Absätzen 4 und 5 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 hat die Commerzbank bei der Identifizierung von Risk Takern bislang keinen Gebrauch gemacht.

In Ergänzung zur Risk-Taker-Identifizierung auf Institutsebene wurden alle bedeutenden Institute der Commerzbank-Gruppe[12] durch Group Human Resources unter Verwendung der Kriterien der RTS aufgefordert, in einer eigenen Risikoanalyse zu prüfen, ob in der Gesellschaft Mitarbeiter tätig sind, die Einfluss auf das Risikoprofil der Commerzbank-Gruppe ausüben. Das Ergebnis dieser Überprüfung ist 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 Unit[13], deren Direct Reports (mit Führungsverantwortung) 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)) mehr als 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 von 500.000 Euro oder mehr

Zusätzlich können weitere Mitarbeiter auf Basis institutseigener Kriterien als Risk Taker identifiziert werden. Die Details der Risik-Taker-Identifikation wurden in einer Risikoanalyse festgehalten.

Sofern ein Mitarbeiter im Jahr 2020 für mindestens 90 Tage als Risk Taker identifiziert wurde, unterlag dessen gesamte variable Vergütung für das Geschäftsjahr den besonderen Entstehungs- und Auszahlungsmodalitäten für Risk Taker (siehe Kapitel 4.5.2). Die Anzahl der Mitarbeiter, die auf konsolidierter Ebene als Risk Taker oder Gruppen-Risk-Taker identifiziert wurden, lag inklusive Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank AG, inklusive 26 lokalen Risk Takern bei 1.339 Mitarbeitern (1.299 in Vollzeitkapazitäten) gegenüber 1.371 im Jahr 2019 (1.331 in Vollzeitkapazitäten).

4.5.2. 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.

Die Commerzbank unterscheidet in Abhängigkeit der Hierarchieebene und der Risikorelevanz der Tätigkeit des Mitarbeiters zwischen Risk Takern I und Risk Takern II. 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 in der Commerzbank-Gruppe 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.

Übersteigt die variable Vergütung eines Risk Takers einen Betrag von 50.000 Euro[14], 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 sowie des LTI wird aktienbasiert (Equity) beziehungsweise in bar (Cash) vergütet.

Das STI beträgt zwischen 40 (Risk Taker I) beziehungsweise 60 Prozent (Risk Taker II) der variablen Vergütung. Es wird im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr (n) festgesetzt. Der Baranteil wird kurzfristig ausgezahlt, wobei der aktienbasierte Teil des STI erst nach einer Sperrfrist (Retention Period) von mindestens 12 Monaten ausgezahlt wird.

Das LTI beträgt 60 (Risk Taker I) beziehungsweise 40 Prozent (Risk Taker II) der variablen Vergütung. Es wird im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr (n) indikativ ermittelt. Das LTI wird erst nach Ablauf eines definierten Zeitraums – bestehend aus einem Zurückbehaltungszeitraum (Deferral Period) für Risk Taker II von drei Jahren in Bezug auf das Geschäftsjahr 2020 beziehungsweise mindestens fünf Jahren für Risk Taker I ausgezahlt. Der aktienbasierte Teil des LTI unterliegt dabei zusätzlich einer an die Deferral Period anschließenden Retention Period von mindestens 12 Monaten.

Gemäß § 20 Abs. 3 InstitutsVergV haben bedeutende Institute unabhängig hiervon einen Schwellenwert festzulegen, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung für Risk Taker unabhängig des Risk-Taker-Status mindestens 60 Prozent betragen muss. Die Commerzbank hat diesen Schwellenwert derzeit auf 180.000 Euro festgesetzt.

[12] In der Commerzbank-Gruppe galten neben der Commerzbank AG die comdirect bank AG bis zu deren Verschmelzung mit der Commerzbank AG am 02.11.2020 und die mBank S. A. als bedeutende Institute.

[13] 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.

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

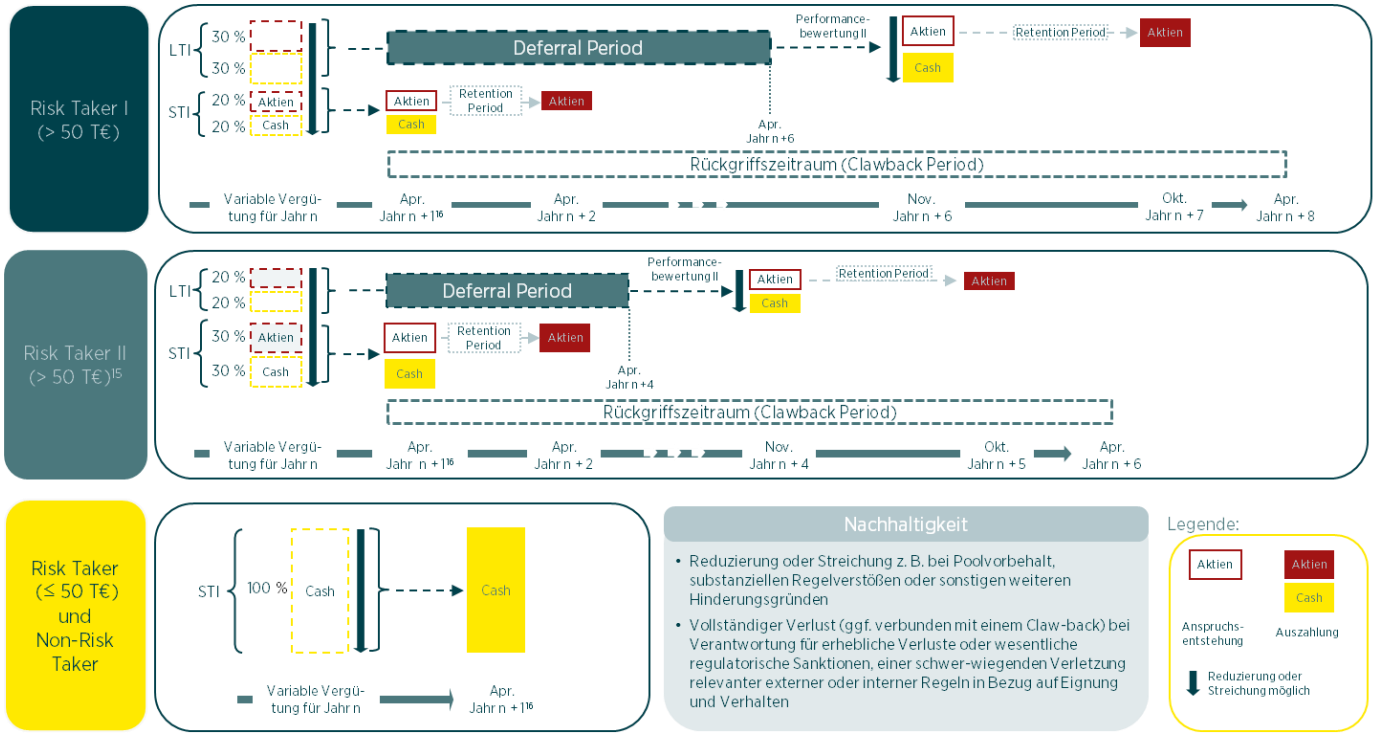


Abbildung 3: Systematik der Auszahlung sowie der Nachhaltigkeitskomponenten bezogen auf die variable Vergütung für 2020

Aufgrund der 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).

Die Auszahlung einer variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020, 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

Für alle Mitarbeiter mit einer individuellen Zielerreichung wird die Performance nach Ablauf eines Geschäftsjahres auf Basis quantitativer und qualitativer individueller Ziele bewertet. Diese Performancebewertung I bildet die Grundlage für die Festsetzung der individuellen variablen Vergütung und begründet damit den Anspruch auf das STI. Bei Risk Takern, deren variable Vergütung für ein Geschäftsjahr die Freigrenze von 50.000 Euro übersteigt, erfolgt die Ermittlung des LTI nur indikativ. Das heißt, es entsteht noch keine unmittelbare Anwartschaft und kein Anspruch auf das LTI.

Die variable Vergütung kann im Falle eines negativen Abweichens der Leistung von den vereinbarten Zielen ganz oder teilweise entfallen. Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten kann dabei im Sinne der Instituts-vergütungsverordnung für das entsprechende Geschäftsjahr (n) nicht durch positive individuelle Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden, sondern muss ungeachtet des individuellen Zielerreichungsgrades zu einer Reduzierung der variablen Vergütung für dieses Geschäftsjahr (n) und unter bestimmten Umständen bis zum vollständigen Verlust derselben führen.

Auch bei Mitarbeitern, die keine Risk Taker sind und die keine individuellen Ziele vereinbart haben, kann die Höhe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr (n) im Falle sitten- oder pflichtwidrigen

[15] Sofern der Schwellenwert nach § 20 Abs.3 InstitutsVergV überschritten wird, erfolgt die Aufteilung der variablen Vergütung in STI und LTI analog der Schematik der Risk Taker I.

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

Verhaltens, das zur Abmahnung oder Kündigung berechtigt, bis zum vollständigen Verlust reduziert werden.

Bei Risk Takern tritt der vollständige Verlust der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr (n) insbesondere ein, wenn

- der Mitarbeiter im Geschäftsjahr (n) an einem Verhalten, das für die Bank zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war.

Ein Indiz für einen erheblichen Verlust liegt beispielsweise vor, wenn der Verlust ein Ausmaß erreicht, dessen Erwartung bereits die Pflicht einer Ad-hoc-Mitteilung auslöst oder der Verlust mindestens 1,0 Prozent des tatsächlich vorgehaltenen Eigenkapitals entspricht.

Wesentliche regulatorische Sanktionen sind beispielsweise eine Maßnahme bei Gefahr im Sinne von § 46 KWG, die Abberufung eines Geschäftsleiters im Sinne von § 36 KWG oder ein Bußgeld beziehungsweise eine angeordnete Strafzahlung, sofern beides in Summe 1,0 Prozent des tatsächlich vorgehaltenen Eigenkapitals entspricht oder übersteigt.

Ebenfalls tritt der vollständige Verlust der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr (n) ein, wenn

- der Mitarbeiter im Geschäftsjahr (n) relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

In Bezug auf Eignung und Verhalten „relevante“ Regelungen sind sämtliche an das Verhalten und die fachliche Eignung des Mitarbeiters anknüpfende Regelungen, deren Einhaltung für das Aufrechterhalten einer ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation im Sinne von § 25a Abs. 1 Satz 1 KWG erforderlich ist.

Für die Bewertung, wann eine Pflichtverletzung „in schwerwiegendem Maß“ erfolgt ist, nimmt die Bank eine Gesamtschau von Verschulden und Ausmaß des dadurch tatsächlich verursachten Schadens oder sonstiger für die Bank nachteiliger Folgen vor. Bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz ist die Voraussetzung für eine vollständige Reduzierung grundsätzlich erfüllt.

Die Bank ist berechtigt, in den vorgenannten Fällen innerhalb eines Zeitraums, der mit der Auszahlung des STI Cash für das betreffende Geschäftsjahr (n) beginnt und zwei Jahre nach Erdienung des LTI-Anteils für das betreffende Geschäftsjahr (n) endet, auf Grundlage des § 20 Abs. 6 InstitutsVergV eine bereits an den betroffenen Risk Taker ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern. Dies gilt für das STI sowie das LTI gleichermaßen.

Um über die Anspruchsentstehung der LTI-Komponente bei Risk Takern entscheiden zu können, wird auf der individuellen Ebene in jedem Jahr der Deferral Period sowie bis zu zwei Jahre darüber hinaus mittels weiterer individueller und kollektiver 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 ein negatives Abweichen der Leistung von den vereinbarten Zielen, ein negatives Ergebnis der Prüfung auf Poolvorbehalt oder eine etwaige Anordnung der Aufsicht dazu führen, dass sich

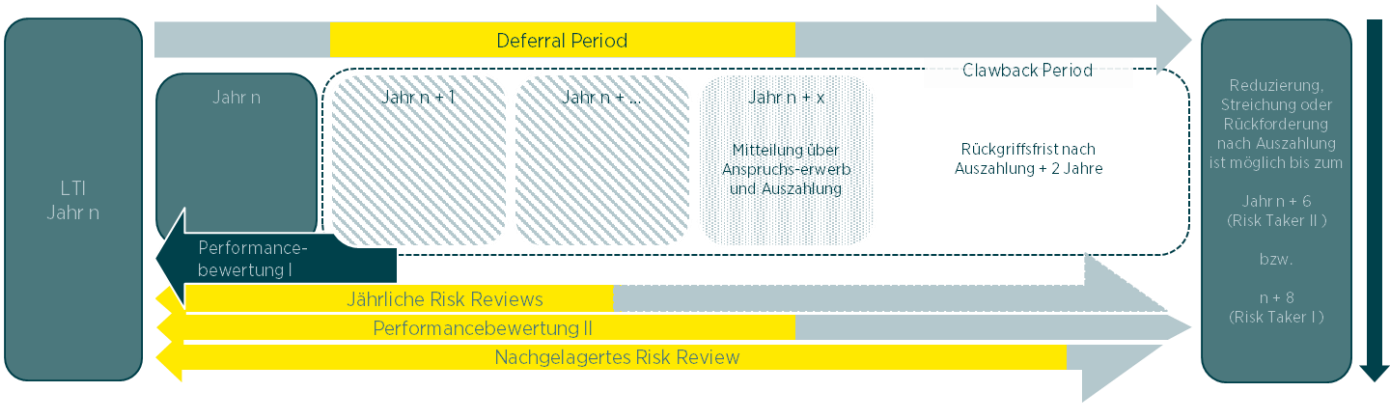


Abbildung 4: Schematische Darstellung der Performancebewertung für Risk Taker in der Commerzbank für die aufgeschobenen Vergütungsanteile

mögliche Ansprüche auf die LTI-Komponente reduzieren, diese vollständig gestrichen wird oder die gesamte bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen ist.

Die Entscheidung zum Anspruchserwerb der LTIs wird durch das „Decision Board“ (siehe Kapitel 3.4) unterstützt. Dieses gewährleistet eine konsequente und einheitliche Bewertung der Risk Reviews sowie der Performancebewertung II im Falle, dass diese Auffälligkeiten aufweisen.

Das Decision Board prüft ebenfalls, ob die Bedingungen zur Rückforderung einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung erfüllt sind. Die finale Entscheidung hierüber obliegt dem Gesamtvorstand. Das Decision Board unterstützt die Entscheidung des Gesamtvorstands in diesen Fällen durch die Empfehlung angemessener Maßnahmen unter Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden Informationen.

4.5.4. Verbot von Absicherungsgeschäften

Das in den Vergütungssystemen verankerte Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV regelt, dass Mitarbeiter keine Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen treffen dürfen, um die Risikoadjustierung ihrer variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Insbesondere dürfen keine Instrumente oder Methoden angewendet werden, durch die die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung umgangen wird. Um sicherzustellen, dass das Verbot von Absicherungsgeschäften eingehalten wird, führt der Vergütungsbeauftragte zusammen mit dem Bereich Group Compliance regelmäßig stichprobenartige Kontrollen 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 schwerwiegende Verletzung relevanter Verhaltensregelungen, die zu einem vollständigen Verlust der variablen Vergütung des Mitarbeiters führt.

5. Gruppenweite Umsetzung

5.1. Gruppenweite Vergütungsstrategie

Übergeordnete Unternehmen einer Gruppe haben nach § 27 Abs. 1 InstitutsVergV eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, die die aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß § 25a Abs. 5 KWG und der §§ 4 bis 13 InstitutsVergV in Bezug auf alle Mitarbeiter gruppenangehöriger Unternehmen umsetzt. Betroffen sind all jene Unternehmen, die gemäß § 10a Abs, 1 bis 3 KWG dem aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis des Commerzbank-Konzerns angehören, sofern sie nicht vom Anwendungsbereich des § 37 Kapitalanlagegesetzbuch erfasst sind.

Auslandslokationen der Commerzbank AG 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 Identifizierung der Gesellschaften innerhalb des Commerzbank-Konzerns, für die eine Umsetzung der gruppenweiten Vergütungsstrategie nach § 27 InstitutsVergV erforderlich ist, wird von der Commerzbank AG 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 § 1 Absatz 1b und § 53 Abs. 1 KWG, auf die § 25a KWG anzuwenden ist, unmittelbar in den Anwendungsbereich von § 1 InstitutsVergV fallen. Diese müssen die Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung auf Einzelinstitutsebene unmittelbar erfüllen. Für Gesellschaften außerhalb Deutschlands wird geprüft, ob es sich um Finanzinstitute handelt, für die vergleichbare lokale Bestimmungen Anwendung finden (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 2020 neben der Commerzbank 34 Gesellschaften[17] im Inland und an den internationalen Standorten den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung. 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 Institutsvergütungsverordnung in der Commerzbank-Gruppe 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 Benefit-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 die Commerzbank-Gruppe zu konkretisieren und zu implementieren, die Vergütungsstrategie innerhalb der Commerzbank-Gruppe umzusetzen und Regeln für die Mitarbeitervergütungssysteme festzulegen.

Beide Policies zusammen dienen somit der globalen Umsetzung der Vergütungspolitik in der Commerzbank-Gruppe sowie gegebenenfalls weiteren Gesellschaften innerhalb des Konzerns. Sie sind Bestandteil der gruppenweiten Vergütungsstrategie, die für die Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises gilt. Gleichzeitig sollen 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 AG, 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 erstmals im Geschäftsjahr 2015 verabschiedete gruppenweite Vergütungsstrategie wurde in allen Tochtergesellschaften der regulatorischen und personalpolitischen Gruppe eingeführt. Im Zuge der Novellierung der Institutsvergütungsverordnung vom 25. Juli 2017 wurde die gruppenweite Vergütungsstrategie überarbeitet und vom Vorstand der Commerzbank AG verabschiedet. Sie löste in den Gesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises die Vorgängerversion ab.

5.2. Vergütungssysteme gruppenangehöriger Institute

Die Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises der Commerzbank-Gruppe haben die gruppenweite Vergütungsstrategie (siehe dazu Kapitel 5.1) nach § 27 Abs. 1 InstitutsVergV eingeführt. Sie bildet die Grundlage für die Umsetzung der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung in den Instituten sowie den weiteren aufsichtsrechtlich konsolidierten Gesellschaften der Gruppe. [18]

Für diejenigen Institute der Gruppe, die keine eigenen Informationen nach § 16 InstitutsVergV beziehungsweise nach Artikel 450 (EU) Nr.

[17] comdirect bank AG bis zur Verschmelzung mit der Commerzbank AG am 02.11.2020; Commerz Real AG; CommerzFactoring GmbH; Commerz Real Mobilienleasing GmbH; mBank S.A.; Commerzbank Finance & Covered Bond S.A.; Commerzbank Zrt.; mBank Hipoteczny S.A.; mFaktoring S.A.; mFinance France S.A.; mLeasing Sp. z o.o.; Commerz Real Investmentges. mbH; Commerz Real KVG mbH; 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; Main Incubator GmbH; CERI International Sp. z.o.o.; mFinanse S.A.; Kenstone GmbH.

[18] Weitergehende Informationen zu den Vergütungsregelungen in der Commerzbank-Gruppe erhalten Sie in den gesellschaftsbezogenen Offenlegungen der jeweiligen Tochtergesellschaft. Die Commerz Real AG legt Informationen zu den Vergütungsregelungen in einem eigenen Geschäfts- sowie Vergütungsbericht offen. Informationen zu den Vergütungsregelungen der mBank erhalten Sie im Geschäftsbericht sowie den „Disclosures regarding

575/2013 über ihre Vergütungssysteme veröffentlichen, sind grundsätzlich weiterführende Informationen zu den Vergütungssystemen offenzulegen. Dabei wandten im Geschäftsjahr 2020 all diese Institute der Commerzbank-Gruppe die in diesem Vergütungsbericht beschriebenen Systeme an. Institute ohne eine eigene Offenlegung waren im Berichtszeitraum die Commerz Factoring GmbH, die Commerzbank Finance & Covered Bond S.A., die Commerz Markets LLC sowie die Commerzbank Brasil S.A..

Da die CommerzFactoring GmbH keinen eigenen Vergütungsbericht veröffentlicht, verweist sie auf ihrer Internetseite[19] auf den Bericht der Commerzbank AG. Die Commerzbank Finance & Covered Bond S.A. weist in ihrem Geschäftsbericht[20] ebenso auf die analoge Anwendung der Vergütungssysteme der Commerzbank AG hin wie die in New York ansässige Commerz Markets LLC[21] und die Commerzbank Brasil S.A.[22] in São Paulo.

Die quantitative Offenlegung, das heißt die Offenlegung der Vergütungsdaten der Gesellschaften werden auf konsolidierter Ebene durch die Offenlegung in den Kapiteln 6.1 und 6.2 dieses Berichts erfüllt.

Im Folgenden wird noch einmal separat auf die Commerzbank Zrt. sowie die ehemalige comdirect bank AG eingegangen, da erstere ihren Offenlegungsbericht nur in ungarischer Sprache[23] und die comdirect bank AG aufgrund der Verschmelzung mit der Commerzbank AG keinen eigenständigen Vergütungsbericht mehr veröffentlicht.

5.3. Commerzbank Zrt.

Die Gesellschaft hat auf Einzelinstitutsebene ebenfalls grundsätzlich die Vergütungsmodelle der Commerzbank AG eingeführt. Aufgrund der Vorgaben der ungarischen Regulatorik wurde in einigen wenigen Punkten von den in diesem Bericht beschriebenen Regelungen abgewichen.

So wurde etwa die Freigrenze, ab der die gesamte variable Vergütung in eine kurzfristige Komponente – das STI – und eine langfristige Komponente – das LTI – aufzuteilen ist, für das Berichtsjahr nicht angewandt. Die Aufteilung der variablen Vergütung nach STI und LTI erfolgte für Risk Taker somit ab dem ersten Forint. Beide Komponenten wurden vollständig in bar gewährt.

Die Offenlegung der Vergütungsdaten der Commerzbank Zrt. wird auf konsolidierter Ebene ebenfalls durch die Offenlegung in den Kapiteln 6.1 und 6.2 dieses Berichts erfüllt.

5.4. comdirect bank AG[24]

Aufgrund der Verschmelzung der comdirect bank AG mit der Commerzbank AG am 2. November 2020 veröffentlicht die ehemalige comdirect bank AG für das Geschäftsjahr 2020 keinen eigenständigen Vergütungsbericht. Da die Comdirect Bank bis zum Zeitpunkt der Verschmelzung eine eigenständige Vergütungsgovernance, eigenständige Vergütungsstrukturen und -modelle implementiert hatte, wird auf diese nachfolgend letztmals eingegangen. Mit der Verschmelzung endete die Eigenständigkeit der comdirect bank AG bei Vergütungsthemen. Dementsprechend galten von diesem Zeitpunkt an sämtliche Vergütungsregelungen der Commerzbank AG zeitanteilig. Die Themenverantwortlichkeit ging ebenfalls auf die Gremien der Commerzbank AG über.

Die quantitative Offenlegung der comdirect bank AG für das Geschäftsjahr 2020 ist in der Offenlegung in den Kapiteln 6.1 und 6.2 dieses Berichts aufgegangen (siehe Kapitel 6).

5.4.1. Vergütungsstrategie der comdirect bank AG

Vergütungssystem sowie Vergütungsparameter der comdirect bank AG waren an der Vergütungsstrategie der comdirect bank AG ausgerichtet, die wiederum im Einklang mit der Vergütungsstrategie der Commerzbank-Gruppe festgelegt wurden.

Unter Berücksichtigung der Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Unternehmenskultur wurde sie im Einklang mit den langfristigen Zielen der comdirect bank AG und unter Vermeidung von Interessenkonflikten entwickelt.

capital adequacy of mBank S.A. Group“ sowie der „Remuneration policy for employees having a material impact on the risk profile of mBank S.A.“. Informationen zu den Vergütungssystemen der CB Eurasija und der Commerzbank Zrt. sind in den „Annual financial statements of `Commerzbank (Eurasija)´ AO“ sowie den ausschließlich in ungarischer Sprache vorliegenden Berichten „Commerzbank Zrt. javadalmazási politikájával kapcsolatos információk közzététele“ und „A Commerzbank Zrt.-re vonatkozó információk nyilvánosságra hozatala a 2020. évre vonatkozóan“ nachzulesen. Alle Berichte sind auf den Internetseiten der jeweiligen Gesellschaften einsehbar. Die Veröffentlichungstermine der Gesellschaften weichen teilweise von denen der Commerzbank AG ab.

[19] https://www.commerzfactoring.de/portal/de/cf/cbg-metanavigation/cf-recht/cf_recht.html
[20] Geschäftsbericht 2020 der Commerzbank Finance & Covered Bond S.A..
[21] “Statement of Financial Conditions”
[22] Geschäftsbericht der Commerbank Brasil S.A. – Banco Multiplo.
[23] “Commerzbank Zrt. javadalmazási politikájával kapcsolatos információk közzététele”; “A Commerzbank Zrt.-re vonatkozó információk nyilvánosságra hozatala a 2020. évre vonatkozóan”.
[24] Eigenständig bis 1. November 2020

5.4.2. Vergütungsgovernance

Vergütungskontrollausschuss

In der comdirect bank AG bestand ein Vergütungskontrollausschuss, der die Aufgaben gem. § 15 Abs. 2 bis 4 InstitutsVergV wahrnahm. Ihm gehörten der Aufsichtsratsvorsitzende sowie je ein weiteres Mitglied der Anteilseigner und der Arbeitnehmervertreter an.

Es war sichergestellt, dass 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 verfügte, um die vorgeschriebenen regulatorischen Aufgaben zu erfüllen.

Vergütungsbeauftragter

Gemäß § 23 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV wurden ein Vergütungsbeauftragter und ein Stellvertreter bestellt. Dem Vergütungsbeauftragten der comdirect bank AG oblagen die durch die Institutsvergütungsverordnung normierten Aufgaben, die er bis zum Zeitpunkt der Verschmelzung im erforderlichen Maße wahrnahm. Unter anderem nahm er einmal jährlich in einem Vergütungskontrollbericht zu den Vergütungssystemen im Hinblick auf die Angemessenheit der variablen Vergütung Stellung und unterstützte den Aufsichtsrat laufend bei seinen Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Letztmals wurde der Vergütungskontrollbericht für das Geschäftsjahr 2019 erstellt.

Dem Vergütungsbeauftragten wurde eine angemessene quantitative und qualitative Personal- und Sachausstattung zur Verfügung gestellt. Zum Erhalt der zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Fachkunde wurde dem Vergütungsbeauftragten und seiner Stellvertreterin die regelmäßige Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ermöglicht.

Kontrolleinheiten

Die internen Kontrolleinheiten der comdirect bank AG (Revision, Compliance, Risikomanagement, Marktfolge und Personal) wurden im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt. Im Jahr 2020 haben sich die Kontrolleinheiten im Rahmen von zwei Sitzungen mit den Vergütungssystemen der comdirect bank AG befasst.

5.4.3. Vergütungssystematik für Mitarbeiter der comdirect bank AG

Vergütungsstruktur

Die Vergütung in der comdirect bank AG basierte auf einem nach einheitlichen und transparenten Grundsätzen strukturierten Vergütungssystem. Die Gehaltsentwicklung war generell am Unternehmenserfolg und der individuellen Leistung der Mitarbeiter ausgerichtet. Verschiedene Vergütungsgruppen berücksichtigten die grundlegenden Unterschiede der Funktionen hinsichtlich der Komplexität von Aufgaben und Anforderungen. Die Vergütungsbandbreiten orientierten sich am Markt.

Die Gesamtvergütung aller Mitarbeiter setzte sich aus einer marktorientierten fixen monatlich ausgezahlten Grundvergütung (zuzüglich Zuschlägen und Zulagen, zum Beispiel Nacht, Sonn- und Feiertagszuschlägen) sowie einer ergebnis- und leistungsorientierten variablen Vergütung zusammen. Fachfunktionen der unteren und mittleren Vergütungsgruppen erhielten zusätzlich ein halbes fixes Monatsgehalt, das im November ausgezahlt wurde.

Für die variable Vergütung waren feste Obergrenzen definiert, die ein angemessenes Verhältnis zwischen Grundvergütung und variabler Vergütung im Sinne der Vorgaben des § 25a Abs. 5 KWG gewährleisteten und dabei deutlich unter den zulässigen Kappungsgrenzen lagen. Dadurch wurde eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung vermieden und gleichzeitig wirksame Verhaltensanreize gegeben, ohne dass die variable Vergütung Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken gesetzt hätte.

Bei negativen Erfolgsbeiträgen konnte die variable Vergütung ganz oder teilweise entfallen. Absicherungsmaßnahmen, die die Risikoorientierung der variablen Vergütung einschränken oder aufheben, waren vertraglich ausgeschlossen.

Ebenso konnte der Anspruch auf die variable Vergütung bei festgestellten Verstößen gegen die Compliance-Regeln, festgestellten Kompetenzverstößen im Hinblick auf eine Überschreitung der Risikostrategie oder entsprechender Regelungen der comdirect bank AG teilweise oder ganz entfallen. Im Einzelfall erfolgte eine Verhältnismäßigkeitsprüfung. Der vollständige Verlust der variablen Vergütung konnte eintreten, wenn der Mitarbeiter an einem Verhalten, das für die comdirect bank AG zu erheblichen Verlusten oder regulatorischen Sanktionen geführt hat, beteiligt oder dafür verantwortlich war.

Garantien wurden entsprechend den regulatorischen Vorgaben nur in Ausnahmefällen gewährt und unter der Voraussetzung, dass zum Zeitpunkt der Auszahlung eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung gegeben war sowie die Bank über hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügte. Bei negativen Erfolgsbeiträgen oder Kompetenzverstößen konnte die Auszahlung ganz oder teilweise entfallen.

Grundsätze und Funktionsweise des Vergütungssystems der comdirect bank AG wurden in einer Organisationsrichtlinie zur Mitarbeitervergütung dokumentiert.

Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung

Vor Auszahlung der variablen Vergütung wurde für das gesamte Geschäftsjahr 2020 in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess gemäß Kapitel 4.2 dieses Vergütungsberichts im Rahmen eines formalisierten Prozesses der Commerzbank AG geprüft,

ob im Hinblick auf die Kriterien gemäß § 7 InstitutsVergV ein Volumen für die Auszahlung variabler Vergütung bereitgestellt werden konnte.

5.4.4. Variable Vergütungsmodelle

Untere und mittlere Vergütungsgruppen

Fachfunktionen der unteren und mittleren Vergütungsgruppen erhielten eine variable Vergütung, deren Auszahlungsvolumen sich in Abhängigkeit von der Unternehmenszielerreichung der comdirect bank AG und 60 Prozent der Summe der Bruttomonatsgehälter der anspruchsberechtigten Mitarbeiter ergab. Auszahlungsvolumen sowie Höhe der individuellen variablen Vergütungen waren in der Höhe begrenzt (Cap). Die individuelle Auszahlung ergab sich auf Basis eines halben durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts und der individuellen Leistungen des Mitarbeiters. Sie wurde in einem transparenten und nachvollziehbaren Prozess ermittelt.

Obere Vergütungsgruppen und Führungskräfte

Fachfunktionen der oberen Vergütungsgruppen und Führungskräfte erhielten ebenfalls eine variable Vergütung, deren Auszahlungsvolumen sich in Abhängigkeit von der Unternehmenszielerreichung der comdirect bank AG und der Summe der individuellen variablen Zielvergütung ergab. Das Auszahlungsvolumen sowie die individuellen variablen Vergütungen waren mit einer Obergrenze (Cap) versehen. Die individuelle Auszahlung wurde auf Basis des individuellen Zielbetrags und der persönlichen Zielerreichung berechnet. Alle Schritte im Zielvereinbarungsprozess wurden schriftlich dokumentiert.

Für die Mitarbeiter in Kontrollfunktionen lag der Schwerpunkt der Vergütung wie bei allen Mitarbeitern auf der fixen Vergütung. Hinsichtlich der variablen Vergütung wurden die Funktionen in Kontrolleinheiten insbesondere an den mit ihren Kontrollaufgaben verbundenen Zielen gemessen. Es war damit ausgeschlossen, dass für sie und die von ihnen überwachten Einheiten gleichlautende Ziele vereinbart wurden. Somit war eine angemessene fixe und variable Vergütung für diese Funktionen sichergestellt.

Mitarbeiter im Vertrieb der Baufinanzierung

Mitarbeiter im Vertrieb der Baufinanzierung erhielten eine prozentuale Beteiligung an der Vermittlungsprovision der comdirect bank AG. Die Ausschüttung erfolgte monatlich. Für die variable Vergütung galt eine verbindliche Obergrenze (Cap).

Besonderheiten der variablen Vergütung für Risk Taker

Bei der Identifizierung ihrer Risk Taker orientierte sich die comdirect bank AG an den aufsichtsrechtlichen Kriterien (Führungs- und Risikoverantwortung sowie Vergütungshöhe) und dokumentierte die Ergebnisse der jährlichen Identifizierung in einer Risikoanalyse. Die Risk Taker der comdirect bank AG für das Geschäftsjahr 2020 sind in den offengelegten Vergütungsdaten in Kapitel 6.2 dieses Berichts enthalten.

Um die besonderen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung an eine angemessene und nachhaltige Vergütungspolitik für Risk Taker umzusetzen, wurde die variable Vergütung für Risk Taker betrieblich geregelt und individualvertraglich umgesetzt.

Das Volumen für die variable Vergütung der Risk Taker bestimmte sich anhand der Unternehmensperformances der comdirect bank AG, des Commerzbank-Konzerns sowie der Summe der individuellen variablen Zielvergütungswerte. Auszahlungsvolumen und individuelle variable Vergütungen waren ebenfalls in der Höhe begrenzt.

Die Festlegung der individuellen variablen Vergütung der Risk Taker erfolgte diskretionär unter Berücksichtigung der im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses festgestellten Performancebewertung I des anspruchsberechtigten Risk Takers sowie seines individuellen variablen Zielvergütungswertes unter Einhaltung des festgelegten Auszahlungsvolumens.

Die Auszahlung der so festgelegten variablen Vergütung erfolgte, sofern die Freigrenze von 50.000 Euro überschritten wurde, in Form eines STI spätestens im Mai des Jahres n+1 und eines LTI nach Ablauf der Deferral sowie der Retention Period analog Risk Taker II, wobei jeweils die Hälfte des STI sowie des LTI in bar beziehungsweise in Aktien erfolgte. Der Anspruch auf das LTI entstand erst dann, wenn nach Ablauf der Deferral Period im Rahmen der Performancebewertung II festgestellt wurde, dass keine Umstände, insbesondere keine negativen Erfolgsbeiträge eingetreten waren, die die Anspruchsentstehung ganz oder teilweise verhinderten.

Der Schwellenwert gemäß § 20 Abs. 3 InstitutsVergV, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung für Risk Taker mindestens 60 Prozent betragen musste, war auf 100.000 Euro festgesetzt.

5.4.5. Betriebliche Zusatzleistungen

Über die Grundvergütung und die variable Vergütung hinaus gehören betriebliche Zusatzleistungen wie etwa vermögenswirksame Leistungen oder Zuschüsse zur betrieblichen Altersversorgung zum Vergütungspaket der Mitarbeiter. Diese Leistungen wurden jeweils auf Basis einer allgemeinen, ermessensunabhängigen Regelung für die gesamte Bank oder definierte Mitarbeitergruppen gewährt. Sie schufen keine Anreize, finanzielle Risiken einzugehen.

5.4.6. Vorstandsvergütung

Die variable Vergütung der Vorstände der comdirect bank AG war für sie als Gruppen-Risk-Taker in der Commerzbank-Gruppe analog dem AT-Modell der Commerzbank AG (siehe Kapitel 4.4.1) organisiert.

6. Vergütungsinformationen

Die Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erfolgt für den aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis innerhalb des Commerzbank-Konzerns. Die Angaben zu den Risk Takern unter Kapitel 6.2 enthalten neben den Vergütungsinformationen der Risk Taker der Commerzbank AG Vergütungsinformationen der Geschäftsleiter 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, werden in diesem Vergütungsbericht dann offengelegt, wenn das Institut die Vergütungsdaten der lokalen Risk Taker nicht selbst veröffentlicht. Für das Geschäftsjahr 2020 betraf dies die Commerzbank Finance & Covered Bond S.A. sowie die Commerz Markets LLC.

Darüber hinaus werden in diesem Bericht die lokalen Risk Taker der Commerzbank Zrt. offengelegt, da diese aus Vertraulichkeitsgründen nicht im Vergütungsbericht der Gesellschaft, sondern nur gegenüber der Aufsicht offengelegt wurden.

6.1. Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen

Gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen aller Mitarbeiter nach Geschäftsbereichen aufgeschlüsselt zusammengefasst.

Segment	Aufsichtsrat[28]	Geschäftsleiter[28]	Privat- und Unternehmerkunden	Firmenkunden (exkl. Investmentbanking)	Investment-banking[29]	Unternehmens-funktionen	Kontroll-funktionen[30]	Konzern gesamt
Beträge in Tausend Euro	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Anzahl Geschäftsleiter/Aufsichtsräte[25]	199	81						280
Anzahl Mitarbeiter[25]			22.230	2.992	752	16.142	3.267	45.383
Anzahl Mitarbeiter in Vollzeitäquivalenten			18.013	2.838	729	14.859	3.038	39.477
Gesamtvergütung	3.923,9	31.111,1	1.249.729,0	430.708,2	131.298,4	1.303.251,9	357.961,2	3.507.983,7
Fixe Vergütung (inkl. Altersversorgung)[26]	3.923,9	26.837,9	1.194.462,3	414.296,3	124.669,7	1.264.613,4	346.982,8	3.375.786,5
Variable Vergütung[27]	-	4.273,2	55.266,7	16.411,9	6.628,7	38.638,5	10.978,4	132.197,3
davon: Abfindungen	-	923,0	9.391,8	1.260,7	197,6	4.760,5	270,9	16.804,3

[25] Natürliche Personen.
[26] Unter „Fixe Vergütung“ sind neben dem Grundgehalt Zulagen und die Aufwendungen für Altersversorgung nach IFRS zusammengefasst.
[27] „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.
[28] Inklusive Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2020, S. 35 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.

6.2. Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Risk Taker

Gemäß Verordnung Art. 450 (EU) 575/2013 Abs. 1 h werden quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (sogenannte Risk Taker), in der folgenden Tabelle dargestellt.

Segment	Aufsichtsrat[34]	Geschäftsleiter[34]	Privat- und Unternehmerkunden	Firmenkunden (exkl. Investment-banking)	Investment-banking[35]	Unternehmens-funktionen	Kontroll-funktionen[36]	Konzern gesamt
Beträge in Tausend Euro	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Anzahl Geschäftsleiter/Aufsichtsräte[31]	199	79						278
Anzahl Risk Taker in Köpfen	-	-	165	269	249	177	201	1.061
Anzahl Risk Taker in Vollzeitäquivalenten	-	-	159	260	238	171	193	1.021
davon: Risk Taker, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (in Vollzeitäquivalenten)	-	-	8	9	4	16	9	46
Fixe Vergütung[32]	3.923,9	26.832,5	27.424,9	58.743,5	75.231,2	37.051,4	35.858,8	265.066,4
davon: in bar/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerten Vorteilen	3.923,9	26.832,5	27.424,9	58.743,5	75.231,2	37.051,4	35.858,8	265.066,4
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/Ergänzungskapitals	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: fix in Aktien bzw. in mit Anteilen verknüpften Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: fix in „anderen/ sonstigen" Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
Variable Vergütung[33]	-	4.273,2	3.287,2	2.486,6	4.232,7	2.821,7	2.602,0	19.703,3
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerten Vorteilen	-	2.476,8	3.087,7	2.447,5	3.933,3	2.693,1	2.503,7	17.141,9
davon: variabel in Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten o. gleichwertigen Instrumenten nach § 20 (5) S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln	-	1.796,4	199,5	39,0	299,4	128,6	98,3	2.561,3
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 (5) S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteil der für 2020 aufgeschobenen variablen Vergütung (sog. Deferral)	-	1.926,7	239,4	31,2	287,2	108,0	92,8	2.685,4
davon: aufgeschobene variable Vergütung für das Jahr 2020 in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerten Vorteilen	-	387,1	119,7	15,6	145,6	54,5	47,0	769,5
davon: aufgeschobene variable Vergütung in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten nach § 20 (5) S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln	-	1.539,6	119,7	15,6	141,7	53,5	45,8	1.915,9
davon: aufgeschobene variable Vergütung für das Jahr 2020 in Instrumenten gemäß § 20 (5) S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-

[31] Natürliche Personen.
[32] Unter „Fixe Vergütung" sind neben dem Grundgehalt Zulagen und die Aufwendungen für Altersversorgung nach IFRS zusammengefasst.
[33] „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.
[34] Inklusive Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2020, S. 35 ff.).
[35] Inklusive Group Treasury.
[36] Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 11 InstitutsVergV gelten in der Commerzbank Group Human Resources, Group Compliance, Group Risk Management sowie Group Audit.

Segment	Aufsichtsrat[38]	Geschäftsleiter[38]	Privat- und Unternehmerkunden	Firmenkunden (exkl. Investment-banking)	Investment-banking[39]	Unternehmens-funktionen	Kontroll-funktionen[40]	Konzern gesamt
Beträge in Tausend Euro	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i. V. m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung								
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2020 ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	21.446,5	3.204,3	5.196,4	22.247,0	5.819,3	5.165,2	63.078,8
davon: im Jahr 2020 erdiente Anteile	-	3.179,5	1.265,1	1.151,6	7.610,0	1.819,5	1.604,1	16.629,8
davon: im Jahr 2020 zur Auszahlung gekommen	-	3.179,5	1.265,1	1.151,6	7.470,0	1.819,5	1.604,1	16.489,8
davon: nicht erdiente Anteile	-	18.267,0	1.939,2	4.044,9	14.637,0	3.999,8	3.561,1	46.449,0
Betrag der expliziten Risikoadjustierung gem. § 20 (4) Nr. 3 und Rückforderungen gem. § 20 (6) IVV im Jahr 2020 für in den Vorjahren gewährte variable Vergütung	-	-	-	-	140,0	-	-	140,0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV								
Anzahl der Begünstigen einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 (5) InstitutsVergV[37] in 2020	-	k.A.[41]	k.A.[41]	-	-	k.A.[41]	-	4
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 (5) InstitutsVergV[37] in 2020	-	k.A.[41]	k.A.[41]	-	-	k.A.[41]	-	1.191,9
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i. V. m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV								
Anzahl der Begünstigten, denen im Jahr 2020 eine Abfindung gewährt wurde[37]	-	k.A.[41]	6	k.A.[41]	k.A.[41]	k.A.[41]	6	21
Gesamtbetrag der im Jahr 2020 gewährten Abfindungen	-	k.A.[41]	1.227,3	k.A.[41]	k.A.[41]	k.A.[41]	1.340,6	7.233,3
Höchste einer Einzelperson gewährte Abfindung	-	k.A.[41]	845,0	k.A.[41]	k.A.[41]	k.A.[41]	635,6	1.885,0
Anzahl der Begünstigten, denen im Jahr 2020 eine Abfindung gezahlt wurde[37]	-	k.A.[41]	5	k.A.[41]	k.A.[41]	-	5	13
Gesamtbetrag der im Jahr 2020 gezahlten Abfindungen	-	k.A.[41]	690,3	k.A.[41]	k.A.[41]	-	134,0	2.129,7
Anzahl der Begünstigten, die 2020 ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung erhalten haben[37]	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag ermessensabhängiger Leistungen zur Altersversorgung	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der für Mehrjahreszeiträume in Aussicht gestellten variablen Vergütung, der keiner jährlichen Überprüfung unterliegt	-	-	-	-	-	-	-	-

[37] Natürliche Personen. Als garantierte variable Vergütung im Sinne des § 5 Abs. 5 InstitutsvergV sind hier auch sog. Buy Outs nach § 21 InstitutsVergV mit erfasst.

[38] Inklusive Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2020, S. 35 ff.).

[39] Inklusive Group Treasury.

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

[41] 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 Verordnung Art. 450 (EU) 575/2013 Abs. 1 Satz i wird in der folgenden Tabelle die Zahl der Personen, deren Vergütung sich für das Geschäftsjahr 2020 auf 1 Mio. Euro oder mehr belief, aufgeschlüsselt. Die Aufschlüsselung erfolgt nach Vergütungsstufen von 500.000 Euro und beinhaltet die Dienstzeitaufwendungen für die Altersversorgung nach IFRS.

Anzahl der Personen, deren Vergütung sich auf 1 Mio. Euro oder mehr belief[42]			
1.000.000	bis	1.500.000 Euro	5
1.500.000	bis	2.000.000 Euro	3
2.000.000	bis	2.500.000 Euro	1
2.500.000	bis	3.000.000 Euro	-
3.000.000	bis	3.500.000 Euro	1
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 November 2021

Commerzbank Aktiengesellschaft

[42] Inklusive Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2020, S. 35 ff.). Inklusive Zuführungen zur Altersversorgung nach IFRS (Details finden Sie im Geschäftsbericht 2020, S. 40).

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

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

Group Communications
Tel. +49 69 136-22830
Fax +49 69 136-29955
pressestelle@commerzbank.com

COMMERZBANK