

Grundzüge des neuen Vergütungssystems für den Vorstand

Der Aufsichtsrat der Commerzbank AG hat im Dezember 2009 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Die Einführung eines neuen Vergütungssystems ab 2010 war notwendig geworden, weil der SoFFin dies zur Auflage gemacht hatte und neue aufsichtsrechtliche Anforderungen an die Vergütungssysteme von Kreditinstituten umgesetzt werden mussten. Entsprechend dieser Vorgaben wurde ein nachhaltiges und transparentes Vorstandsvergütungssystem erarbeitet.

Das neue Vergütungssystem soll nach dem Votum der Hauptversammlung 2010 gemäß § 120 Absatz 4 Aktiengesetz rückwirkend zum 1. Januar 2010 eingeführt werden. Für 2010 gilt aber unverändert: Werden die Stillen Einlagen des Sonderfonds Finanzmarktstabilisierung (SoFFin) nicht in vollem Umfang bedient, ist die monetäre Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands auf je 500.000 Euro p.a. begrenzt.

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

Bei einer Zielerreichung von 100% lag die Gewichtung der Vergütungskomponenten nach dem alten Modell bei: **32%** Festvergütung, **60%** kurzfristige variable Vergütung und **8 %** langfristige variable Vergütung. Zukünftig ist ein Verhältnis der Vergütungskomponenten von: **43%** Festvergütung, **14%** kurzfristige variable Vergütung und **43%** langfristige variable Vergütung vorgesehen.

1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das feste Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge. Das **feste Jahresgrundgehalt** wurde auf 750.000 Euro p.a. festgelegt; es wird in gleichen monatlichen Beträgen ausbezahlt. Die **Sachbezüge** bestehen im Wesentlichen aus Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen sowie darauf entfallenden Steuern und Sozialabgaben.

2. Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile

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

2.1 Short Term Incentive (STI)

Der STI hat eine Laufzeit von einem Jahr. Er besteht aus zwei gleich gewichteten Komponenten, von denen eine an den Economic Value Added (EVA)¹ (STI-EVA-Komponente) und die andere an die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (STI-Leistungskomponente) anknüpft. Der Gesamtzielwert des STI beträgt 250.000 Euro, der Zielwert der einzelnen Komponenten jeweils 125.000 Euro. Die Zielwerte werden jeweils bei einer Zielerreichung von 100% bezahlt; die Zielerreichung kann zwischen 0% und 200% liegen. Die Auszahlung erfolgt nach dem Ende der einjährigen Laufzeit und kann für jede der beiden Komponenten zwischen 0 Euro und 250.000 Euro betragen.

STI-EVA-Komponente

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

STI-Leistungskomponente

Die individuelle Leistung jedes Vorstandsmitglieds wird auf Basis einer Gesamtbetrachtung von Kriterien beurteilt, die der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festlegt. Für die Jahre 2010 und 2011 kommt ausschließlich diese qualitative STI-Leistungskomponente als Bemessungsgrundlage zum Einsatz; sie hat für diese Jahre einen Zielwert von jeweils 250.000 Euro p.a.

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

2.2 Long Term Incentive (LTI)

Der LTI hat eine Laufzeit von vier Jahren. Er besteht aus zwei gleich gewichteten Komponenten, von denen eine an den Economic Value Added (EVA) anknüpft (LTI-EVA-Komponente) und die andere aktienbasiert ist (LTI-Aktienkomponente). Der Gesamtzielwert des LTI beträgt 750.000 Euro, der Zielwert der einzelnen Komponenten jeweils 375.000 Euro. Die Zielwerte werden jeweils bei einer Zielerreichung von 100% bezahlt. Die Zielerreichung kann insgesamt zwischen 0% und 200% liegen; die Auszahlung für jede der beiden Komponenten demzufolge zwischen 0 Euro und 750.000 Euro. Die LTI-EVA-Komponente beinhaltet eine Malus-Regelung. Der LTI setzt ein dauerhaftes Eigeninvestment des Vorstandsmitglieds in Commerzbank-Aktien in Höhe von jeweils 350.000 Euro voraus. Bis zum Erreichen des Eigeninvestments sind jeweils 50% der Nettoauszahlungen aus dem LTI in Commerzbank-Aktien zu investieren.

LTI-Aktienkomponente

Der Auszahlungsbetrag der LTI-Aktienkomponente ergibt sich aus der relativen Total-Shareholder-Return(TSR)-Performance der Commerzbank (im Vergleich zur TSR-Performance der anderen Banken des Dow Jones Euro-Stoxx-Banken) und aus der absoluten Kursperformance der Commerzbank-Aktie. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn der LTI-Laufzeit die Zahl der Commerzbank-Aktien fest, deren Kurswert bei einer Zielerreichung von 100% nach dem Ende der 4-jährigen LTI-Laufzeit ausbezahlt wird. Außerdem definiert er, welche TSR-bezogene Platzierung der Commerzbank im Vergleich zu den anderen relevanten Banken welchem Zielerreichungsgrad entspricht. Die relative TSR-Performance bestimmt also die Anzahl der virtuell zugeteilten Aktien; die absolute Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie während der LTI-Laufzeit bestimmt deren Gegenwert, der nach vier Jahren in bar zur Auszahlung kommt.

LTI-EVA-Komponente

Die Zielwerte der EVA-basierten LTI-Komponente werden vom Aufsichtsrat vorab für die gesamte LTI-Laufzeit festgesetzt und können für die einzelnen Jahre der Laufzeit differieren. Der Aufsichtsrat definiert außerdem vorab, welcher EVA-Wert welchem Zielerreichungsgrad entspricht. Die Zielerreichung wird während der 4-jährigen LTI-Laufzeit jährlich festgestellt, wobei die Zielerreichung der einzelnen Jahre grundsätzlich zwischen minus 100 % und plus 200% liegen kann; die Zielerreichung in den Jahren 2010 und 2011 kann zwischen 0% und 200% schwanken. Nach dem Ende der vierjährigen LTI-Laufzeit ermittelt der Aufsichtsrat die durchschnittliche Zielerreichung und die sich daraus ergebende Auszahlung. Auf Grund der grundsätzlich möglichen negativen Zielerreichung in den einzelnen Jahren der LTI-Laufzeit enthält das Modell einen Bonus-Malus-Bezug.

Zielerreichungen werden im STI und im LTI jeweils linear gemessen. Im Falle außerordentlicher Maßnahmen der Bank mit erheblichem Einfluss auf die Erreichbarkeit der

Zielwerte von STI oder LTI kann der Aufsichtsrat diesen positiven oder negativen Einfluss durch Anpassung der Ziele neutralisieren.

3. Vergütung des Vorstandsvorsitzenden

Der Vorstandsvorsitzende soll nach dem neuen Vergütungssystem das 1,75-fache (bisher etwa das 1,5-fache) der jeweils angegebenen Vergütungskomponenten erhalten. Der Vorstandsvorsitzende hat den Aufsichtsrat gebeten, diese Regelung bis zum Ende der Bestellungsperiode am 31.10.2011 bzgl. aller Vergütungskomponenten auszusetzen.

4. Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei konsolidierten verbundenen Unternehmen

Die einem Vorstandsmitglied zufließende Vergütung aus der Wahrnehmung von Organfunktionen bei konsolidierten verbundenen Unternehmen wird auf die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet.

5. Altersversorgung

Die Regelungen zur Altersversorgung der Vorstandsmitglieder bleiben zunächst unverändert (vgl. dazu die Darstellung im Geschäftsbericht 2009, S. 47 f.); sie knüpfen auch nach Einführung des neuen Vergütungssystems b.a.w. unverändert an das bisherige Festgehalt in Höhe von 480.000 Euro p.a. (bzw. 760.000 Euro p.a. für den Vorstandsvorsitzenden) an.

6. Keine Change of Control bei Neubestellungen oder Vertragsverlängerungen

Nach dem neuen Vergütungssystem gibt es bei Neubestellungen oder Vertragsverlängerungen von Vorstandsmitgliedern keine Change of Control-Klausel.