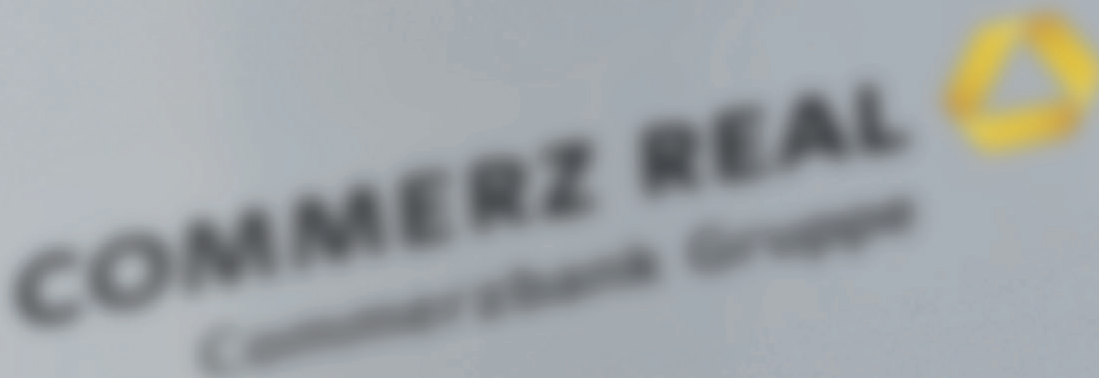




Human Resources und Communications

Vergütungsbericht 2015

gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung
(InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013



1 Regulatorische Einflüsse

Die gesetzlichen Mindestanforderungen an die Vergütungssysteme von Finanzinstituten wurden in den vergangenen Jahren regelmäßig verändert und verschärft. Auf europäischer Ebene wurden die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute unter anderem in dem kombinierten Richtlinien- und Verordnungsvorschlag Capital Requirements Directive IV (CRD IV) und Capital Requirements Regulation (CRR) fixiert, der die Bestimmungen der CRD III ersetzt.

Die Anforderungen der CRD III wurden auf nationaler Ebene vor allem durch die Novellierung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) und des Kreditwesengesetz (KWG) umgesetzt. Diese stellen im Zuge eines dreistufigen Umsetzungsverfahrens sowohl die Verankerung der Prinzipien und Standards des Financial Stability Board (FSB) als auch der vergütungsbezogenen Regelungen der CRD IV in nationales Recht sicher. Mit Datum vom 21. Dezember 2015 wurden die in der CRD IV niedergelegten Regelungen durch die „Guidelines on sound remuneration policies and disclosures“ konkretisiert, die zum 1. Januar 2017 in Kraft treten werden. Die Umsetzung in deutsches Recht ist bisher noch nicht erfolgt.

Zudem sind innerhalb des Commerz-Real-Konzerns die regulatorische Anforderungen an Kapitalverwaltungsgesellschaften aus der Umsetzung der europäischen AIFM-Richtlinie in nationales Recht zum 22. Juli 2013 (Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB)) zu berücksichtigen.

Die Commerz Real AG wurde durch die Commerzbank AG als Teil der regulatorischen Gruppe im Sinne des § 27 InstitutsVergV innerhalb des Commerzbank-Konzerns identifiziert.

Der vorliegende Vergütungsbericht basiert auf der für das Geschäftsjahr 2015 gültigen InstitutsVergV vom 16. Dezember 2013. Er fasst die für das Geschäftsjahr 2015 gültigen Vergütungssysteme der Commerz Real AG und deren Anpassungen für das Geschäftsjahr 2016 zusammen.

2 Vergütungsstrategie

Die konzernweit gültige Vergütungsstrategie der Commerzbank AG setzt die Leitplanken für die Vergütungspolitik des Commerzbank-Konzerns, um eine marktgerechte und leistungsorientierte Vergütung der Mitarbeiter zu gewährleisten. Die Vergütungsstrategie der Commerzbank AG leitet sich aus der Personalstrategie ab und steht im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie des Commerzbank-Konzerns. Die Vergütungsstrategie der Commerzbank AG (Vergütungsstrategie des Commerzbank-Konzerns) wird unter Berücksichtigung von spezifischen Besonderheiten der Commerz Real AG angewendet.

Die Vergütungsstrategie wurde im Januar 2016 vom Vorstand der Commerz Real AG verabschiedet und vom Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen. Sie ist allen Mitarbeitern der Commerz Real über das Intranet zugänglich. Die Überprüfung der Vergütungsstrategie erfolgt regelmäßig sowie auch anlassbezogen bei Veränderungen der Geschäfts- oder Personalstrategie (der Commerzbank AG).

Die Vergütungssysteme, die auf dieser Vergütungsstrategie basieren, leisten einen wichtigen Beitrag dazu, die strategischen Ziele der Commerz Real zu erreichen. Zugleich sollen sie ein attraktives Vergütungsniveau sicherstellen, um in einem dynamischen Marktumfeld qualifizierte Mitarbeiter in ausreichender Anzahl gewinnen und binden zu können. Die Commerz Real achtet darauf, dass sowohl die Vergütungsmodelle und -parameter als auch die Komponenten der Vergütung nachhaltig, dass heißt auf den langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet, und transparent gestaltet sind.

Die Gesamtvergütung in der Commerz Real besteht aus mehreren Komponenten:

- Mit einer **marktgerechten, ergebnis- und leistungsorientierten Vergütung**, die sich primär am Erfolg des Unternehmens orientiert, will die Commerz Real die Interessen ihres Anteilseigners und ihrer Mitarbeiter gleichermaßen berücksichtigen und die nachhaltige und positive Unternehmensentwicklung unterstützen.
- Mit den **freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen** schafft die Commerz Real zudem ein leistungsförderndes Arbeitsumfeld, erkennt die Leistung ihrer Mitarbeiter an und unterstützt sie auch über das Arbeitsumfeld hinaus.
- Ergänzend zur gesetzlichen und privaten Altersvorsorge bietet die Commerz Real 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 genannten Vergütungskomponenten bestimmen unter Berücksichtigung eines angemessenen und zulässigen Verhältnisses von variabler zur fixer Vergütung die marktgerechte Gesamtvergütung der Mitarbeiter. Die Weiterentwicklung der Vergütungsmodelle der Commerz Real zielt im Rahmen der regulatorischen Anforderungen auf Leistungsorientierung und ein für den Konzern Erfolg positives Mitarbeiterverhalten ab.

Die Commerz Real duldet in Bezug auf ihre Vergütungsthemen – und darüber hinaus – keinerlei Diskriminierung wegen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder einer Behinderung.

3 Compensation-Governance-Struktur

Die Compensation-Governance-Struktur der Commerz Real AG besteht aus dem Vergütungskontrollausschuss, einem Unterausschuss des Aufsichtsrates der Commerz Real AG. Daneben finden Empfehlungen zu Vergütungsthemen aus den Sitzungen des Vergütungskomitees der Commerzbank AG in der Commerz Real AG Berücksichtigung.

3.1 Vergütungskontrollausschuss der Commerz Real AG

Die Commerz Real AG hat gemäß § 25 d Abs. 12 KWG in Verbindung mit Abs. 7 KWG einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet. Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses werden vom Präsidialausschuss des Aufsichtsrates der Commerz Real AG wahrgenommen.

Die Commerz Real AG selbst ist bisher kein bedeutendes Institut gemäß § 17 Absatz 1 InstitutsVergV. Demnach besteht für sie keine regulatorische Pflicht, einen Vergütungskontrollausschuss einzurichten. Die Commerz Real AG hat als Mutterkonzern freiwillig einen Vergütungskontrollausschuss implementiert, um die regulatorischen Vorgaben der Tochtergesellschaften Commerz Real Investmentgesellschaft mbH und Commerz Real Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH gemäß § 37 KAGB i.V.m. dem Anhang II der europäischen Richtlinie 2011/61/EU – in Bezug auf Vergütungskontrollausschüsse – zu erfüllen.

Der Vergütungskontrollausschuss bereitet die Aufsichtsratsentscheidungen über die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand vor und unterstützt diesen bei der Festsetzung der fixen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstände. Er berücksichtigt dabei besonders die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement des Unternehmens und trägt den langfristigen Interessen des Investors, der Anleger, sonstiger Beteiligter und der Öffentlichkeit Rechnung. Ebenso unterstützt er den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter.

Der Vergütungskontrollausschuss übernimmt auch für andere Gesellschaften des Commerz-Real-Konzerns die Funktion des Vergütungskontrollausschusses. Im Geschäftsjahr 2015 nahm der Vergütungskontrollausschuss diese Aufgabe auch für die Commerz Real Investmentgesellschaft mbH und Commerz Real Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH wahr.

Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgehalten.

3.2 Vergütungskomitee der Commerzbank AG

Das Vergütungskomitee wurde eingerichtet, um die Kontrolleinheiten, die in der Commerzbank AG gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV an der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme innerhalb der Commerzbank-Gruppe angemessen zu beteiligen sind, einzubinden. Aus diesem Grund sind die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 9 InstitutsVergV sowie die Bereiche Group Finance und Group Legal mit ständigen Mitgliedern im Vergütungskomitee vertreten.

Das Vergütungskomitee wird bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von bedeutenden Instituten in der Commerzbank-Gruppe angemessen beteiligt. Dies umfasst insbesondere eine ausführliche Information, sofern Vergütungssysteme neu konzipiert, weiterentwickelt oder eingestellt werden. Gemäß § 27 InstitutsVergV wird es über Änderungen in den Vergütungssystemen nachgeordneter Gruppeninstitute angemessen informiert.

4 Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der Commerz Real setzt sich aus zielgruppenspezifischen Vergütungsmodellen zusammen, die die regulatorischen Anforderungen erfüllen.

Für die Mitarbeiter der Commerz Real bildet das Festgehalt den Schwerpunkt ihrer Vergütung. Das Festgehalt basiert primär auf den Qualifikationen und Kompetenzen des Mitarbeiters und den Anforderungen der ausgeübten Funktion. Die Anforderungen der ausgeübten Funktion werden in bis zu sieben Karrierestufen unterteilt. Die einzelnen Karrierestufen strukturieren in aufsteigender Reihenfolge die Funktionen der Commerz Real in Abhängigkeit ihrer internen Wertigkeit.

Das Festgehalt kann durch eine variable Vergütung ergänzt werden. Die verschiedenen zielgruppenorientierten Vergütungsmodelle gewährleisten – neben einer marktorientierten fixen Vergütung – auf bestimmten Ebenen eine ergebnisorientierte variable Vergütung, die neben dem Erfolgsbeitrag des Commerzbank-Konzerns, des Segmentes Privatkunden und der Commerz Real auch den individuellen Erfolgsbeitrag der Mitarbeiter berücksichtigt. Hierfür hat die Commerz Real sowohl für das Festgehalt als auch für die variable Vergütung in Abhängigkeit der einzelnen Karrierestufen und Vergütungsmodelle Gehaltsbänder und gegebenenfalls Bonusorientierungsbänder festgelegt.

Die Vergütungsmodelle der Commerz Real AG sind auf die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen zugeschnitten:

- Basis-Modell: für Mitarbeiter in den Karrierestufen A, B und 1
- AT-Modell: für Mitarbeiter ab der Karrierestufe 2
- Management-Modell: für den Vorstand der Commerz Real AG

Nachfolgend sind die im Berichtszeitraum 2015 gültigen Vergütungsparameter und -modelle beschrieben. Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten der Vergütungsmodelle können Kapitel 4.4.2 entnommen werden.

4.1 Vergütungsparameter

Die für das Vergütungssystem relevanten Vergütungsparameter leiten sich aus den strategischen Zielen der Commerzbank AG ab. Sie werden jährlich in sogenannten „Zielekatalogen der Executives“ festgehalten und innerhalb der Commerz Real in den Zielvereinbarungsgesprächen bis auf Mitarbeiterebene festgelegt. Hierbei wird berücksichtigt, dass die vergütungsrelevanten Ziele der Mitarbeiter hinreichend ambitioniert sind, einen effektiven und nachhaltigen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele leisten können und keine Anreize setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

4.2 Vergütungsmodelle

4.2.1 Individuelle Regelungen unterhalb der Karrierestufe 2

Einige Mitarbeiter der Commerz Real, die eine Funktion in den Karrierestufen A, B oder 1 einnehmen, erhalten ihre Vergütung – aufgrund der nach diversen Fusionen der Vergangenheit in den Vorgängerinstituten der Commerz Real existierenden verschiedenen Vertragsmodellen – nach unterschiedlichen einzelvertraglichen Regelungen. Manche der Verträge basieren auf dem Manteltarifvertrag Banken und gewähren den Mitarbeitern alle Leistungen des Bankengehaltstarifs. Andere Verträge garantieren ihren Inhabern neben zwölf Grundgehältern (einschließlich Zulagen und Nebenleistungen) ein 13. Monatsgehalt.

Das Standardmodell unterhalb der Karrierestufe 2 bildet das Basis-Modell ab.

4.2.2 Basis-Modell

Das Vergütungsmodell „Basis-Modell“ gilt für alle Mitarbeiter, die der Karrierestufe A, B oder 1 zugeordnet sind und unter den Geltungsbereich des Basis-Modells fallen. Die Vergütung im Basis-Modell setzt sich aus dem Jahresfestgehalt (zwölf Monatsgehälter einschließlich eventueller pensions- oder nicht pensionsfähiger Zulagen) sowie eventuellen Nebenleistungen zusammen.

Ein wesentlicher Bestandteil der Vergütungssystematik im Basis-Modell sind grundsätzlich die für jede Karrierestufe festgelegten Gehaltsbänder (Unter- und Obergrenzen). Die Gehaltsbänder definieren das zulässige Mindest- und Höchstgehalt der Mitarbeiter auf den jeweiligen Karrierestufen.

Im Basis-Modell erfahren u.a. Berufseinsteiger und ausgelernte Nachwuchskräfte mit steigender Berufspraxis eine sukzessive Anpassung der Festgehälter bis zur Erreichung von sogenannten Orientierungs-Festgehältern, die in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes über den Banduntergrenzen liegen.

4.2.3 AT-Modell

Das Vergütungsmodell „AT-Modell“ gilt für alle außertariflich bezahlten Mitarbeiter, die mindestens der Karrierestufe 2 zugeordnet sind und unter den Geltungsbereich des AT-Modells fallen. Die Vergütung im AT-Modell setzt sich aus dem Jahresfestgehalt (zwölf Monatsgehältern einschließlich eventueller pensionsfähiger oder nicht pensionsfähiger Zulagen) sowie eventuellen Nebenleistungen zusammen. Ein wesentlicher Bestandteil der Vergütungssystematik im AT-Modell sind grundsätzlich die für jede Karrierestufe festgelegten Gehaltsbänder (Unter- und Obergrenzen). Die Gehaltsbänder definieren das zulässige Mindest- und Höchstgehalt der Mitarbeiter auf den jeweiligen Karrierestufen.

Zusätzlich zur Grundvergütung können Mitarbeiter im AT-Modell grundsätzlich eine leistungsorientierte variable Vergütung erhalten, die für die Commerz Real in Form eines Orientierungsbonusmodells ausgearbeitet wurde. Dabei setzt sich das Bonus-Gesamtvolumen für die Commerz Real aus zwei Komponenten zusammen: Konzern-Komponente (40 Prozent der Gesamt-Orientierungsbonus-Summe) und Mitarbeiter-Komponente (mindestens 60 Prozent der Gesamt-Orientierungsbonus-Summe). Dies bedeutet, dass in diesem Vergütungsmodell die Höhe der variablen Vergütung sowohl von der Konzern-Performance (was die Gesamtverteilungssumme bestimmt) als auch von der individuellen Leistung (was die individuelle Bonuszuteilung bestimmt) abhängt.

Der am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres – je nach Konzernkomponente – errechnete Verteilungsbetrag

pro Mitarbeiter wird auf der Basis der in der Ziel- und Leistungsbewertung dokumentierten individuellen Leistung des Mitarbeiters leistungsbezogen festgelegt.

Die Anpassung des AT-Modells wurde zum Zeitpunkt der Berichtserstellung mit der Arbeitnehmervertretung verhandelt. Ziel ist es, sich zeitnah mit den Gremien zu einigen und ein angepasstes AT-Modell (in Anlehnung zum AT-Modell der Commerzbank AG) zu verabschieden.

4.2.4 Vorstandsvergütung (Management-Modell)

Die Mitglieder des Vorstands der Commerz Real AG werden von der Commerzbank AG als Risk Taker des Commerzbank-Konzerns eingestuft und gemäß dem Management-Modell des Commerzbank-Konzerns vergütet.

Zu Beginn des Geschäftsjahres wird dabei für jedes Vorstandsmitglied der Commerz Real AG ein individueller Zielbetrag für die variable Vergütung festgelegt. Die Festlegung der Zielbeträge erfolgt durch den Aufsichtsrat der Commerz Real AG. Der auf diese Weise individuell festgelegter Zielbetrag für die variable Vergütung ist ein Orientierungswert für das Vorstandsmitglied. Der Zielbetrag wird jährlich überprüft und dem Vorstandsmitglied schriftlich mitgeteilt. Er liegt in Abhängigkeit von der Funktionsstufe des Vorstandsmitglieds sowie der Verantwortung der Funktion in der Regel zwischen 30 und 40 Prozent der Gesamtvergütung. In Einzelfällen kann der Zielbetrag bis zu 50 Prozent der Gesamtvergütung betragen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres empfiehlt der Gesamtvorstand der Commerzbank AG auf Basis der Zielerreichung des Konzerns, des Segments beziehungsweise der Organisationseinheit oder Tochtergesellschaft ein Auszahlungsbudget für die variable Vergütung. Auf dieser Basis legt der Aufsichtsrat der Commerz Real das Budget für den Vorstand der Commerz Real AG fest.

Die Verteilung des Auszahlungsbudgets an die Vorstandsmitglieder erfolgt diskretionär nach einheitlichen Regeln durch den Aufsichtsrat der Commerz Real AG, wobei die Erfolgsbeiträge der jeweiligen Einheit und die des Vorstandsmitglieds berücksichtigt werden. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung ist auf

maximal das Doppelte des Zielbetrags begrenzt. Unabhängig davon stellt die Commerz Real AG durch Festlegung einer Obergrenze sicher, dass der Bonus-Cap in Höhe von maximal 50 Prozent der Gesamtvergütung eingehalten wird.

Darüber hinaus gelten die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.4.

4.3 Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung im Commerzbank-Konzern

Zum Ende eines Geschäftsjahres wird im Sinne von § 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 a KWG in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess geprüft, ob ein Volumen für die Auszahlung variabler Vergütung bereitgestellt werden kann.

Um die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen, wird das Budget für die variable Vergütung in drei Schritten geprüft und festgelegt. Die einzelnen Anforderungen werden unabhängig voneinander betrachtet und entsprechend gewertet.

Seit dem Geschäftsjahr 2015 berücksichtigt der Prozess ökonomische Faktoren – insbesondere Risikotragfähigkeit, mehrjährige Kapitalplanung und Ertragslage – sowie regulatorische Faktoren wie die Fähigkeit, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Der Prozess stellt sicher, dass die Fähigkeit, die kombinierten Kapitalpuffer- Anforderungen gemäß § 10 i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, nicht eingeschränkt wird. Er gewährleistet darüber hinaus, dass bei einem negativen Gesamterfolg, insbesondere wenn dieser mit einem Aufzehren des Unternehmenswertes verbunden ist, grundsätzlich kein Budget für variable Vergütung bereitgestellt wird (Poolvorbehalt).

Die ökonomischen Faktoren gemäß § 7 Satz 1 Instituts-VergV werden durch Verwendung des Economic Value Added (EVA) in der von der Commerzbank zugrunde gelegten Definition erfüllt. Der EVA wird grundsätzlich in allen Vergütungsmodellen des Commerzbank-Konzerns verwandt, um die Budgets für die variable Vergütung zu ermitteln. Der EVA berücksichtigt das operati-

ve Ergebnis und die Kapitalkosten. Hierbei werden vom operativen Ergebnis der zu betrachtenden Einheit die Kapitalkosten abgezogen. Die Kapitalkosten ergeben sich aus dem Produkt von Kapital und Kapitalkostensatz, der bei der jährlichen Planung festgelegt wird. Damit erfüllt der EVA alle regulatorischen Anforderungen.

Darüber hinaus wird geprüft, ob die regulatorischen Anforderungen an die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen erfüllt sind. Diese werden monatlich durch das interne Asset Liability Committee der Commerzbank AG geprüft. Der Vorstand der Commerzbank AG wird quartalsweise über diese Parameter informiert.

Schließlich wird geprüft, ob ein positiver Gesamterfolg der Commerzbank vorliegt. Bei einem negativen Gesamterfolg, insbesondere, wenn er mit dem Aufzehren von Unternehmenswert verbunden ist, wird grundsätzlich kein Pool zur Verfügung gestellt und entsprechend auch keine variable Vergütung gezahlt. Tochtergesellschaften der Commerzbank AG wird ein entsprechendes Vorgehen empfohlen.

Die Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung ist in der Commerz Real für die Vorstandsvergütung (Management Modell) und für die identifizierten Risk Taker entsprechend umgesetzt. Die Anpassung des AT-Modells wurde zum Zeitpunkt der Berichtserstellung mit der Arbeitnehmervertretung verhandelt. Ziel ist es, sich zeitnah mit den Gremien zu einigen und ein angepasstes AT-Modell zu verabschieden, das die regulatorischen Anforderungen erfüllt.

4.4 Modellübergreifende Regelungen zur variablen Vergütung im Commerzbank-Konzern

Während sich die Höhe der variablen Vergütung aus dem jeweiligen Vergütungsmodell ergibt, hängen die konkreten Auszahlungsmodalitäten davon ab, zu welcher Gruppe ein Mitarbeiter gehört.

Mitarbeiter, die keine Risk Taker sind, erhalten den vollen Betrag der variablen Vergütung ohne Aufschub unmittelbar vergütet. Die Auszahlung der variablen Vergütung für Mitarbeiter, die als Risk Taker identifiziert wurden, unterliegt gesonderten Bedingungen.

4.4.1 Risk-Taker-Identifikation

Die Commerz Real ist nach der InstitutsVergV kein bedeutendes Finanzinstitut. Es muss daher grundsätzlich keine Identifizierung von Mitarbeitern erfolgen, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank bzw. Commerz Real hat. Die Commerz Real AG führt jedoch auf freiwilliger Basis eine Identifizierung vor.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres werden diejenigen Mitarbeiter identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank bzw. innerhalb des Commerz-Real-Konzerns haben. Die Risk Taker werden auf Basis ihrer hierarchischen Position (Geschäftsleiter, erste Führungsebene oder Vorsitzende wichtiger Ausschüsse), einer Prüfung ihres funktionsbedingten potenziellen Einflusses auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank bzw. innerhalb des Commerz-Real-Konzerns sowie ihrer Vergütungshöhe unterzogen. Für das Jahr 2015 wurde auf Ebene des Commerzbank-Konzerns die Vorstände der Commerz Real AG als Risk Taker identifiziert. Auf Ebene der Commerz Real AG wurden für das Jahr 2015 die Vorstände der Commerz Real AG (erste Führungsebene), die zweite Führungsebene der Commerz Real, die Mitglieder der Geschäftsleitung der Kapitalverwaltungsgesellschaften sowie zwei weitere Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert. Sofern ein Mitarbeiter zu einem beliebigen Zeitpunkt im Jahr 2015 als Risk Taker identifiziert wurde, unterlag die gesamte variable Vergütung für das Geschäftsjahr den Regelungen für Risk Taker.

4.4.2 Gesonderte Vergütungsregelungen für Risk Taker

Aufgrund ihrer Bedeutung für das Gesamtergebnis der Commerzbank bzw. innerhalb des Commerz-Real-Konzerns gelten für Risk Taker gesonderte Regelungen für die Messung ihrer Performance sowie die Bemessung und Auszahlung ihrer variablen Vergütung.

Im Commerzbank-Konzern wird zwischen Risk Taker I und Risk Taker II unterschieden. Als Risk Taker I gelten alle Mitglieder der ersten Konzern-Führungsebene, die in ihrer Funktion an den Vorstand der Commerzbank AG oder an die Geschäftsleitung eines anderen bedeutenden Institutes berichten. In der Commerz Real gelten darüber hinaus alle Mitglieder der Geschäftsleitung der Kapitalverwaltungsgesellschaften im Commerz-Real-Konzern als Risk Taker I. Alle übrigen Risk Taker sind als Risk Taker II eingestuft.

Ab einem Betrag von 50.000 Euro¹ wird die gesamte variable Vergütung in eine kurzfristige Komponente, das Short Term Incentive (STI), und eine langfristige Komponente, das Long Term Incentive (LTI), unterteilt. Jeweils die Hälfte des STI und LTI wird aktienbasiert beziehungsweise in bar vergütet.

¹Betrag, bis zu dem die Auszahlung der gesamten variablen Vergütung von Risk Taker für ein Geschäftsjahr als STI in bar von der Aufsichtsbehörde derzeit geduldet wird.

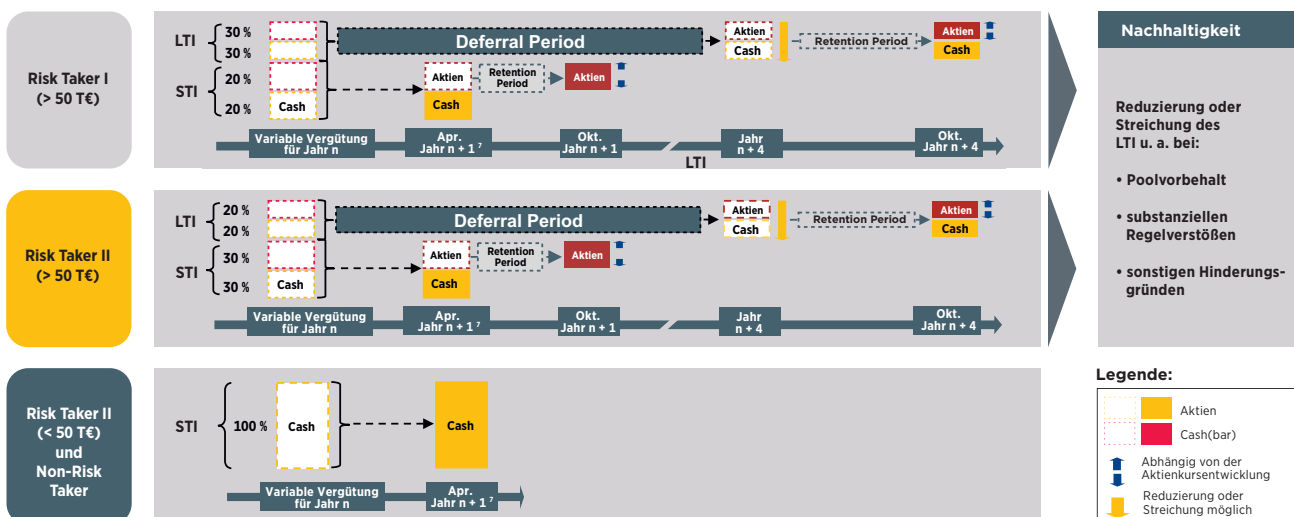


Abbildung 1: Systematik der Auszahlung sowie der Nachhaltigkeitskomponenten im Commerzbank-Konzern

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

Das LTI beträgt zwischen 60 (Risk Taker I) und 40 Prozent (Risk Taker II) der variablen Vergütung und wird im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr ermittelt. Es wird erst nach Ablauf eines definierten Zeitraums – bestehend aus einem Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren (Deferral Period) und einer anschließenden Retention Period von mindestens sechs Monaten – ausgezahlt.

Gemäß den regulatorischen Anforderungen können Risk Taker erst nach Ablauf der Deferral Period einen Anspruch auf das LTI erlangen und nur dann, wenn bis zu diesem Zeitpunkt keine Hinderungsgründe vorliegen, die die Entstehung des Anspruchs ganz oder teilweise verhindern (siehe Kapitel 4.4.3).

Bezogen auf die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 (Jahr n) bedeutet dies, dass das STI im Jahr 2016 (Jahr n + 1) und das LTI – vorbehaltlich einer Reduzierung oder Streichung des im Jahr 2016 (Jahr n + 1) ermittelten Betrags – im Jahr 2019 (Jahr n + 4) fällig wird.

4.4.3 Performancebewertung für Risk Taker

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres wird die Performance von Risk Takern auf Basis der quantitativen und qualitativen individuellen Ziele des jeweiligen Geschäftsjahres bewertet. Diese sogenannte Performancebewertung I bildet die Grundlage für die Höhe der individuellen variablen Vergütung und begründet unmittelbar den Anspruch auf das STI.

Bei Risk Takern werden zur Bemessung der Anspruchsentstehung der LTI-Komponente weitere individuelle und kollektive Überprüfungen vorgenommen:

Auf der individuellen Ebene wird in jedem Jahr der Deferral Period mittels weiterer Risikoüberprüfungen (Risk Reviews) festgestellt, ob zwischenzeitlich Gründe eingetreten sind, die die Ansprüche auf die LTI-Komponente ganz oder teilweise reduzieren. Gründe hierfür könnten 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 erneute 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 4.3 beschriebene Prüfung auf Poolvorbehalt in die kollektive

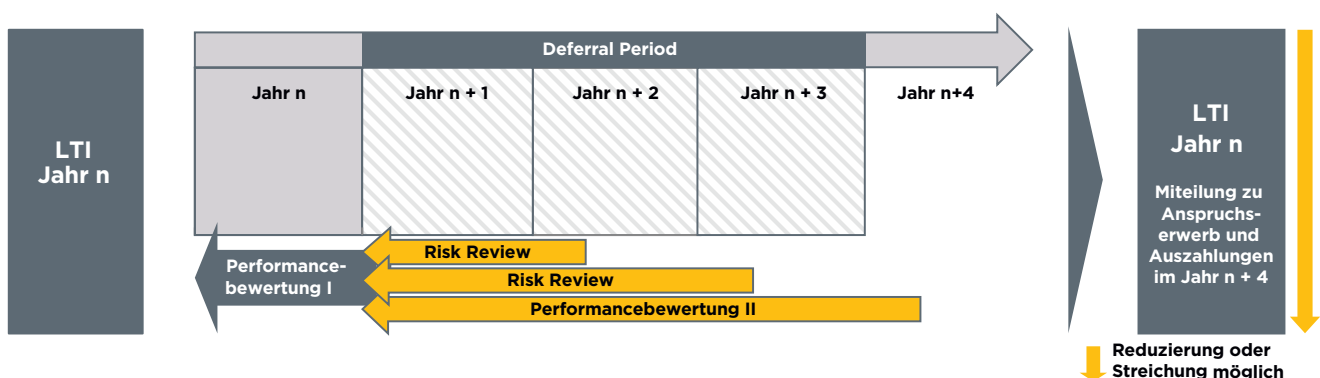


Abbildung 2: Schematische Darstellung der Performancebewertung für Risk Taker im Commerzbank-Konzern

Überprüfung einbezogen. Zusammenfassend können negative individuelle Erfolgsbeiträge, ein negatives Ergebnis oder eine Anordnung der Aufsicht dazu führen, dass die variable Vergütung aus der LTI-Komponente reduziert oder gestrichen wird.

4.4.4 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV wurde in der Commerzbank AG in allen Vergütungsmodellen verankert. Das Verbot regelt, dass Mitarbeiter für STI und LTI keine persönlichen Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen treffen dürfen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Für die Vorstandsmitglieder der Commerz Real AG sowie alle Risk Taker in der Commerz Real wurde dieses Verbot individualvertraglich bzw. über eine Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.

Um die Einhaltung des Verbots von Absicherungsgeschäften sicherzustellen, führt der Vergütungsbeauftragte der Commerzbank AG zusammen mit dem Bereich Group Compliance der Commerzbank AG bzw. der Bereich Compliance der Commerz Real AG stichprobenartige Kontrollen der hauseigenen und externen Depotkonten der Mitarbeiter durch. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei den Kontrollen mitzuwirken und nach Aufforderung Auskunft zu erteilen.

Für wesentliche Tochtergesellschaften wie die Commerz Real AG unterstützt u.a. der Vergütungsbeauftragte sowie Group Compliance der Commerzbank AG die Bereiche Human Resources und Communications sowie den Bereich Compliance bei der Einhaltung des Verbots von Absicherungsgeschäften in der Commerz Real AG.

5 Vergütungsinformationen 2015

Die Offenlegungspflicht gemäß § 16 der InstitutsVergV erfolgt für den Commerz Real-Konzern Inland.

Vergütungsinformationen 2015 gemäß §16 InstitutsVergV für alle Mitarbeiter (einschließlich Geschäftsleitung)

Konzerngesellschaft	Commerz Real AG ²	Commerz Real Investmentgesellschaft mbH	Commerz Real Asset Verwaltungsgesellschaft mbH	Konzern Gesamt
	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl
Gesamtvergütung	47.424.840	4.289.675	320.803	52.035.318
davon fixe Vergütung	42.756.715	3.878.003	277.753	46.912.471
davon variable Vergütung	4.668.125	411.672	43.050	5.122.847
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	473	45	5	523
Anzahl der Risk Taker	36	3	-	39
Fixe Vergütung	5.070.407	424.769	-	5.495.176
Variable Vergütung	1.003.176	95.000	-	1.098.176
davon variabel in bar	904.476	95.000	-	999.476
davon variabel in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	98.700	-	-	98.700
Anteil der für 2015 aufgeschobenen variablen Vergütung (sog. Deferral)	296.100	-	-	296.100
davon aufgeschobener Anteil in bar	148.050	-	-	148.050
davon aufgeschobener Anteil in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	148.050	-	-	148.050

² Die ausgewiesenen Vergütungsinformationen nach der InstitutsVergV inkludieren die Vergütung der Geschäftsführung der Commerz Real Investmentgesellschaft mbH

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechtsspezifische Formulierungen (zum Beispiel Mitarbeiter/-innen) verzichtet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten alle Aussagen für beide Geschlechter.

Wiesbaden, im September 2016

Commerz Real AG

Commerz Real AG

Mercedesstraße 6
40470 Düsseldorf
Tel. +49 211 7708-0
Fax. +49 211 7708-3156

Friedrichstraße 25
65185 Wiesbaden
Tel. +49 611 7105-0
Fax. +49 611 7105-5410

www.commerzreal.com

