

Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung

gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

Corporate Governance im Sinne einer verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung und -kontrolle, die auf nachhaltige Wertschaffung ausgerichtet ist, hat in der Commerzbank Aktiengesellschaft seit jeher einen hohen Stellenwert. Daher unterstützen wir – Vorstand und Aufsichtsrat – den Deutschen Corporate Governance Kodex und die damit verfolgten Ziele und Zwecke ausdrücklich.

Nachfolgend erläutern wir die Corporate Governance in der Commerzbank Aktiengesellschaft gemäß Nummer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der im Geschäftsjahr 2019 geltenden Fassung vom 17. Februar 2017. Die Empfehlungen des am 9. Mai 2019 beschlossenen, zum 31. Dezember 2019 noch nicht in Kraft getretenen neuen Deutschen Corporate Governance Kodex werden jedoch – soweit wie möglich – bereits umgesetzt. Dieser Bericht enthält zudem die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB.

Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Commerzbank Aktiengesellschaft und ihre gesetzlich dazu verpflichteten Tochtergesellschaften erklären jährlich, ob den Verhaltensempfehlungen der Kommission entsprochen wurde und wird, und erläutern, weshalb einzelne Empfehlungen nicht umgesetzt werden. Diese Entsprechenserklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat werden auf den Internetseiten der jeweiligen Gesellschaft veröffentlicht, die der Commerzbank Aktiengesellschaft auf der Seite <https://www.commerzbank.de>. Dort findet sich auch ein Archiv mit den Entsprechenserklärungen seit 2002. Die aktuelle Erklärung wurde im November 2019 abgegeben.

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

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

damit eine effiziente Arbeitsteilung im Vorstand sichergestellt. Der Aufsichtsrat wird über alle Änderungen informiert und so in die Ressortverteilung eingebunden. Die Geschäftsordnung des Vorstands einschließlich der Ressortzuständigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder ist auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft unter <https://www.commerzbank.de> veröffentlicht.

- Gemäß Nummer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 des Kodex soll die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Kernbestandteile des Vorstandsvergütungssystems der Bank sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung mit einem einheitlichen Zielbetrag. Bei der variablen Vergütung ermittelt der Aufsichtsrat nach Ablauf eines Geschäftsjahres auf Basis vorab vereinbarter Ziele einen Gesamtzieleerreichungsbetrag. Für diesen Gesamtzieleerreichungsbetrag gilt eine Obergrenze in Höhe des 1,4-Fachen der nach den Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung ermittelten Fixvergütung. Bis zu 50 % des Gesamtzieleerreichungsbetrages werden in virtuellen Commerzbank-Aktien geleistet; dafür gelten überwiegend ein Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren und eine Wartefrist von weiteren zwölf Monaten. Am Ende der Wartefrist wird der Gegenwert der virtuellen Commerzbank-Aktien – vorbehaltlich verschiedener Prüfschritte zur Sicherung der Nachhaltigkeit – in bar ausgezahlt. Kursveränderungen der Aktie während dieses Zeitraumes lassen die Zahl der zu gewährenden virtuellen Aktien unberührt und verändern somit den Auszahlungsbetrag, der höhenmäßig nicht begrenzt ist. Nach dem Konzept des Vergütungssystems sollen die Vorstandsmitglieder als Element einer nachhaltigen Vergütung ab Ermittlung des Gesamtzieleerreichungsbetrages im Hinblick auf die Entwicklung der virtuellen Aktien im Risiko sein. Die Begrenzung der Chance auf Teilhabe an einer positiven Kursentwicklung wäre insbesondere vor dem Hintergrund, dass keine Begrenzung für Kursverluste vorgesehen ist, nicht angemessen.
- Gemäß Nummer 4.2.3 Abs. 2 Satz 8 des Kodex soll eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter für die variablen Teile der Vorstandsvergütung ausgeschlossen sein. Nach dem Aktiengesetz soll der Aufsichtsrat jedoch für außerordentliche Entwicklungen die Möglichkeit

vereinbaren, die variable Vergütung des Vorstands zu begrenzen. Demgemäß ist der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft berechtigt, bei außerordentlichen Entwicklungen die Zielwerte und sonstige Parameter der variablen Vergütungsteile anzupassen, um positive wie negative Auswirkungen auf die Erreichbarkeit der Zielwerte in angemessener Weise zu neutralisieren, wobei in jedem Fall die Obergrenze der variablen Vergütung zu beachten ist.

- Der Kodex empfiehlt in Nummer 4.2.3 Abs. 3, dass der Aufsichtsrat bei Versorgungszusagen zugunsten des Vorstands das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen soll. Die Altersversorgung des Vorstands beruht auf einer beitragsorientierten Leistungszusage, für die kein konkretes Versorgungsniveau definiert wird. Vielmehr hat jedes Vorstandsmitglied Anspruch auf einen jährlichen Versorgungsbaustein, dessen Höhe sich nach einem Prozentsatz des pensionswirksamen Jahresgrundgehaltes des einzelnen Vorstandsmitglieds bemisst. Dadurch erhält der Aufsichtsrat ein Bild von dem jährlichen und langfristigen Aufwand für die Gesellschaft, der im Hinblick auf die Bildung von Rücklagen auch von versicherungsmathematischen Einflüssen abhängt. Der Verzicht auf die Definition eines angestrebten Versorgungsniveaus im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine beitragsorientierte Leistungszusage entspricht weitgehend der Unternehmenspraxis.
- Gemäß Nummer 4.2.5 Satz 5 und 6 des Kodex sollen im Vergütungsbericht bestimmte Informationen zur Vorstandsvergütung in vorgegebenen Mustertabellen angegeben werden. Allerdings berücksichtigen die Mustertabellen des Kodex nicht die Besonderheiten der Institutsvergütungsverordnung und sind daher für Institute wie die Commerzbank Aktiengesellschaft weniger geeignet. Deshalb weicht die Commerzbank Aktiengesellschaft seit dem Vergütungsbericht für das Jahr 2017 von dieser Empfehlung ab und tut dies auch in ihrem Vergütungsbericht für das Jahr 2019. Die Commerzbank Aktiengesellschaft hat eigene Tabellen entworfen, die ihr Vorstandsvergütungssystem transparent und verständlich wiedergeben. Von der zusätzlichen Verwendung der Mustertabellen des Kodex – neben den von ihr entworfenen sowie nach den Rechnungslegungsvorschriften erforderlichen Tabellen – hat die Commerzbank Aktiengesellschaft abgesehen, weil dies der angestrebten Übersichtlichkeit und Allgemeinverständlichkeit des Vergütungsberichts entgegenstünde.
- Nach Nummer 5.3.3 des Kodex soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist. Gemäß § 25d Abs. 11 Satz 2 Nr. 1

Kreditwesengesetz soll der Nominierungsausschuss den Aufsichtsrat bei der Ermittlung von Bewerbern für die Besetzung von Stellen in der Geschäftsleitung bei Kreditinstituten unterstützen. Diese Aufgabe wurde bei der Commerzbank Aktiengesellschaft früher vom Präsidialausschuss wahrgenommen, dem auch Arbeitnehmervertreter angehörten. Um die in der Commerzbank Aktiengesellschaft etablierte Praxis der Beteiligung von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern bei der Auswahl von Bewerbern für den Vorstand beizubehalten, sind zwei Mitglieder des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats der Commerzbank Aktiengesellschaft Arbeitnehmervertreter.

Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Commerzbank Aktiengesellschaft erfüllt auch weitestgehend die Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und weicht nur in einem Punkt davon ab:

- Abweichend von Nummer 2.3.2 ist der Stimmrechtsvertreter grundsätzlich nur bis zum Tag vor der Hauptversammlung erreichbar. Allerdings besteht für Aktionäre, die in der Hauptversammlung anwesend oder vertreten sind, die Möglichkeit, dem Stimmrechtsvertreter am Tag der Hauptversammlung auch dort noch Weisungen zu erteilen.

Unternehmenswerte und Führungspraktiken der Commerzbank Aktiengesellschaft und des Commerzbank-Konzerns

Die Commerzbank Aktiengesellschaft und ihre Tochtergesellschaften bekennen sich zu ihrer unternehmerischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung. Um eine nachhaltige Unternehmensführung sicherzustellen, wurden umfangreiche Standards in unterschiedlichen Handlungsfeldern festgelegt, die auf der Homepage der Commerzbank Aktiengesellschaft unter <https://www.commerzbank.de> veröffentlicht sind.

So schaffen die ComWerte eine verbindliche und verbindende Unternehmenskultur. Sie sind der Grundstein für die unternehmerische, aber auch für die individuelle Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters im Commerzbank-Konzern.

Aufbauend auf den ComWerten hat die Commerzbank Aktiengesellschaft Verhaltensgrundsätze für integrires Verhalten festgelegt, die allen Mitarbeitern des Commerzbank-Konzerns einen verbindlichen Orientierungsrahmen für ethisches und gesetzes-treues Verhalten in der täglichen Arbeit geben.

Zudem hat die Commerzbank Aktiengesellschaft Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung als Orientierung für die nach-

23	Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB
29	Vergütungsbericht
45	Angaben gemäß § 315 HGB
49	Nichtfinanzieller Bericht

haltige Ausrichtung der Geschäftstätigkeit des Commerzbank-Konzerns festgelegt. Eine der sechs Leitlinien ist das Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact, einer Initiative der Vereinten Nationen von vielen renommierten Unternehmen, die sich für aktiven Umweltschutz, den verantwortlichen Umgang mit Mitarbeitern, die Achtung der Menschenrechte sowie den Kampf gegen Korruption und Bestechlichkeit starkmacht.

Als wichtiger Finanzierer der deutschen Wirtschaft hat die Commerzbank Aktiengesellschaft für ihr Kerngeschäft ferner verschiedene Positionen und Richtlinien festgelegt. So hat sie unter anderem spezielle Umweltleitlinien formuliert. Sie sind wichtige Orientierungspunkte für die Ausrichtung des Kerngeschäfts ebenso wie für das Management der betriebsökologischen Auswirkungen.

Vorstand

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

Die Zusammensetzung des Vorstands und die Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder sind im Geschäftsbericht auf der Seite 5 dargestellt. Die nähere Ausgestaltung der Arbeit im Vorstand wird durch eine Geschäftsordnung des Vorstands bestimmt, die auf der Internetseite der Commerzbank unter <https://www.commerzbank.de> veröffentlicht ist.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 29 bis 42 ausführlich dargestellt.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Der Aufsichtsrat führt seine Geschäfte nach den Vorschrif-

ten des Gesetzes, der Satzung und seiner Geschäftsordnung; er arbeitet vertrauensvoll und eng mit dem Vorstand zusammen.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie die namentliche Besetzung seiner Ausschüsse ist auf den Seiten 15 bis 17 dieses Geschäftsberichts dargestellt. Über Einzelheiten zur Arbeit des Gremiums, zu seiner Struktur und seiner Kontrollfunktion informiert der Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 6 bis 14. Weitere Angaben zu der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen finden sich in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, die auf der Internetseite der Commerzbank unter <https://www.commerzbank.de> eingesehen werden kann.

Nummer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Für die gewählten Arbeitnehmervertreter sind die besonderen Regeln der Mitbestimmungsgesetze zu beachten.

Nach Nummer 5.4.1 Abs. 4 des Kodex sollen die Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung die Zielsetzung des Aufsichtsrats berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll im Corporate-Governance-Bericht veröffentlicht werden.

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft hat im Einzelnen folgende konkrete Ziele beschlossen:

Der Aufsichtsrat soll so besetzt sein, dass seine Mitglieder insgesamt über die erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Sachkunde verfügen, um die Aufgaben des Aufsichtsrats ordnungsgemäß wahrzunehmen. Insbesondere sollen im Aufsichtsrat insgesamt sämtliche Kenntnisse und Erfahrungen vorhanden sein, die angesichts der Aktivitäten des Commerzbank-Konzerns als wesentlich erachtet werden. Die Aufsichtsratsmitglieder müssen in der Lage sein, Entscheidungen des Vorstands zu hinterfragen und zu überwachen. Ziel ist es, dass dem Aufsichtsrat stets mindestens acht von der Hauptversammlung gewählte unabhängige Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex und nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands der Commerzbank Aktiengesellschaft angehören. Die Zugehörigkeitsdauer der einzelnen Mitglieder zum Aufsichtsrat soll in der Regel einen Zeitraum von 15 Jahren nicht überschreiten, wobei die Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes für die Arbeitnehmervertreter zu beachten und vorrangig sind. Zudem sollen die Aufsichtsratsmitglieder der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ausreichend Zeit widmen können. Die Mitglieder sollen zuverlässig sein und es soll auf ihre Leistungsbereitschaft, Persön-

lichkeit, Professionalität, Integrität und Unabhängigkeit geachtet werden. Der Aufsichtsrat hat ein ausführliches Kompetenzprofil für seine Zusammensetzung beschlossen, auf das hier ergänzend verwiesen wird und das auf der Internetseite der Commerzbank unter <https://www.commerzbank.de> veröffentlicht ist. Die dort genannten Ziele und Anforderungen berücksichtigt der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung sowie bei der regelmäßigen Bewertung des Aufsichtsrats als Gesamtgremium und seiner Mitglieder. Kein von der Hauptversammlung gewähltes Aufsichtsratsmitglied überschreitet die Regelzugehörigkeitsdauer; die konkrete Zugehörigkeitsdauer der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ergibt sich aus ihren Lebensläufen, die auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft unter <https://www.commerzbank.de> abrufbar sind. Auch alle vom Aufsichtsrat im Hinblick auf seine Zusammensetzung gesetzten weiteren Ziele sowie das Kompetenzprofil waren zum 31. Dezember 2019 umgesetzt.

Gemäß Nummer 5.4.1 Abs. 4 des Kodex soll der Corporate-Governance-Bericht zudem über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informieren. Nach Nummer 5.4.2 des Kodex ist ein Aufsichtsratsmitglied insbesondere dann nicht als unabhängig anzusehen, wenn es in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Die Arbeitnehmervertreter werden bei dieser Selbsteinschätzung nicht betrachtet.

Bei Zugrundelegung des zuvor genannten Maßstabs sind alle zehn Vertreter der Anteilseignerseite als „unabhängig“ zu qualifizieren, namentlich also Dr. Stefan Schmittmann, Sabine U. Dietrich, Dr. Tobias Guldemann, Dr. Rainer Hillebrand, Dr. Markus Kerber, Anja Mikus, Dr. Victoria Ossadnik, Robin Stalker, Nicholas Teller und Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell.

Da anteilseignerseitig somit 100 % der Aufsichtsratsmitglieder als unabhängig gelten, ist die Selbsteinschätzung gerechtfertigt, dass dem Aufsichtsrat eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehört.

Im Geschäftsjahr 2019 überprüfte der Aufsichtsrat mithilfe eines externen Beraters gemäß Nummer 5.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex die Effizienz seiner Arbeit verbunden mit der gemäß § 25d Abs. 11 Nr. 3 und 4 KWG durchzuführenden Bewertung. Zu diesem Zweck haben alle Aufsichtsratsmitglieder zunächst einen Fragebogen ausgefüllt und wurden anschließend persönlich interviewt. Die sich daraus ergebenden Analysen wurden dem Plenum vorgetragen und dort auch diskutiert. Die Aufsichtsratsmitglieder sind der Auffassung, dass die Arbeitsweise des Aufsichtsrats effizient ist und insgesamt ein hoher Standard erreicht wurde. Anregungen aus dem Kreis der Aufsichtsratsmitglieder wurden und werden für die zukünftige Arbeit berücksichtigt.

Gemäß Nummer 5.5.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie § 3 Abs. 6 der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats hat jedes Aufsichtsratsmitglied Interessenkonflikte offenzulegen. Im Berichtsjahr hat kein Aufsichtsratsmitglied einen solchen Interessenkonflikt offengelegt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Commerzbank Aktiengesellschaft ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 42 bis 44 detailliert erläutert.

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung für die Besetzung des Vorstands. Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats überprüft gemäß § 25 Abs. 11 Nr. 5 KWG die Grundsätze des Vorstands für die Auswahl und Bestellung der Personen der oberen Leitungsebene. Dabei ermittelt er auch, ob es auf dieser Ebene grundsätzlich geeignete Nachfolgekandidaten gibt. Unter anderem zu diesem Zweck findet im Rahmen von regelmäßigen Veranstaltungen ein Austausch zwischen Aufsichtsratsmitgliedern und den Personen der ersten Führungsebene statt. Die Nachfolgeplanung wird zudem durch das Kompetenzprofil und die Eignungsmatrix für den Vorstand unterstützt.

Diversity

Sowohl in der Commerzbank Aktiengesellschaft als auch in den Konzerngesellschaften wird bei der Zusammensetzung des Vorstands, der Besetzung von Führungsfunktionen als auch bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (Nummern 4.1.5, 5.1.2 und 5.4.1 des Kodex) auf Vielfalt (Diversity) geachtet. Damit soll der Gefahr von „Gruppendenken“ und Voreingenommenheit entgegengewirkt werden. Zudem trägt Vielfalt innerhalb des Vorstands und Aufsichtsrats zu einem breiteren Erfahrungsschatz sowie einer größeren Bandbreite in Bezug auf Kenntnisse, Sachkunde und Fähigkeiten bei.

Diversitätskonzept und Zielquote in Bezug auf den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft besteht aus 20 Mitgliedern. Wie bereits bei der Beschreibung der Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats dargelegt, sollen dem Aufsichtsrat stets mindestens acht von der Hauptversammlung gewählte unabhängige Aufsichtsratsmitglieder (Anteilseignervertreter) im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex und nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands der Commerzbank Aktiengesellschaft angehören. Die Zugehörigkeitsdauer der einzelnen Mitglieder zum Aufsichtsrat soll in der Regel einen Zeitraum von 15 Jahren nicht überschreiten, wobei die Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes für die Arbeitnehmervertreter zu beachten und vorrangig sind. Zudem hat sich der Aufsichtsrat eine Regelaltersgrenze von 72 Jahren gesetzt und strebt eine breite Altersstruktur innerhalb des Gesamtgremiums an. Ferner ist der Auf-

23	Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB
29	Vergütungsbericht
45	Angaben gemäß § 315 HGB
49	Nichtfinanzieller Bericht

sichtsrat um unterschiedliche Ausbildungs- und Berufshintergründe der Aufsichtsratsmitglieder im angemessenen Rahmen bemüht. Dem Aufsichtsrat soll außerdem stets zumindest ein internationaler Vertreter angehören. Des Weiteren achtet der Aufsichtsrat bei den Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung auf eine angemessene Beteiligung von Frauen. Der Aufsichtsrat ist bestrebt, den gesetzlich geforderten Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 30 % zu erfüllen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Aufsichtsrat lediglich durch seine Wahlvorschläge an die Hauptversammlung Einfluss auf die Besetzung des Aufsichtsrats nehmen kann. Die Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats sind ebenfalls bestrebt, einen Frauenanteil der Arbeitnehmervertreter in Höhe von mindestens 30 % auch zukünftig aufrechtzuerhalten.

Am 31. Dezember 2019 gehörten dem Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft drei internationale Vertreter und acht Frauen an, davon vier Frauen aufseiten der Anteilseignervertreter. Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat beträgt damit derzeit 40 %.

Entsprechendes gilt für die Konzerngesellschaften. Sofern gesetzlich vorgesehen, haben diese eigene Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festgelegt.

Diversitätskonzept und Zielquote in Bezug auf den Vorstand

Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats der Commerzbank Aktiengesellschaft unterstützt den Aufsichtsrat bei der Ermittlung von Bewerbern für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern. Hierbei berücksichtigt er die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitglieder des Vorstands, entwirft eine Stellenbeschreibung mit Bewerberprofil und gibt den mit der Aufgabe verbundenen Zeitaufwand an. Bei der Zusammensetzung des Vorstands ist der Aufsichtsrat bestrebt, dem Gesichtspunkt der Vielfalt (Diversität) insbesondere auch in Bezug auf Aspekte wie Alter, geografische Herkunft, Bildungs- und Berufshintergrund verstärkt Rechnung zu tragen und eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anzustreben. In der Regel sollen die Vorstandsmitglieder nicht über 65 Jahre alt sein.

Im Hinblick auf die gesetzlich festzulegende Quote von Frauen im Vorstand der Commerzbank Aktiengesellschaft hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße von mindestens einem weiblichen Mitglied bis zum 31. Dezember 2021 festgelegt.

Dieses Mindestziel wurde bereits am 1. November 2017 erreicht: Seitdem ist Dr. Bettina Orlopp Vorstandsmitglied der Commerzbank Aktiengesellschaft. Zum 31. Dezember 2019 betrug der Frauenanteil damit 14,3 %.

Seit dem 1. Januar 2020 gibt es mit Sabine Schmittroth ein weiteres weibliches Vorstandsmitglied in der Commerzbank Aktiengesellschaft. Mit dem Ausscheiden von Stephan Engels aus dem Vorstand zum 31. März 2020 beträgt der Frauenanteil im Vorstand der Commerzbank Aktiengesellschaft somit 28,6 %.

Die Konzerngesellschaften haben, sofern gesetzlich vorgesehen, eigene Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt.

Zielquoten für die erste und zweite Führungsebene

Der Vorstand der Commerzbank Aktiengesellschaft ist nach § 76 Abs. 4 AktG verpflichtet, eine Zielgröße für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie eine Frist zum Erreichen dieses Zieles festzulegen. Spätestens zum 30. September 2015 mussten nach § 25 Abs. 1 EGAktG die Zielquoten und Fristen erstmals festgelegt und dokumentiert werden. Diese Fristen durften nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern. Für alle folgenden Fristen gilt nach § 76 Abs. 4 AktG ein maximaler Zeitraum von fünf Jahren.

Der Gesamtvorstand hat zuletzt im Mai 2017 neue Zielquoten für die erste und zweite Führungsebene der Commerzbank Aktiengesellschaft (bezogen auf das Inland) festgelegt. Für die erste Führungsebene liegt die Zielquote bei 17,5 %, für die zweite Führungsebene bei 20 %. Als Fristende wurde der 31. Dezember 2021 festgelegt. Die Commerzbank Aktiengesellschaft hat sich damit ambitionierte Ziele gesetzt. Denn für die Bank und den Konzern insgesamt ist es ein wichtiges Ziel, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern.

In der Commerzbank Aktiengesellschaft gehörten am 31. Dezember 2019 zur ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 41 Personen, von denen 34 männliche und 7 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug damit 17,1 %.

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasste 314 Personen, von denen 262 männliche und 52 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug mithin 16,6 %.

Von der Festlegung von Zielquoten für die erste und zweite Führungsebene auf Konzernebene hat der Vorstand abgesehen. Die jeweiligen Konzerngesellschaften haben im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben vielmehr eigene Zielquoten bestimmt.

Im Konzern gehörten zur ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 42 Personen, von denen 35 männliche und sieben weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug damit zum Berichtsstichtag 16,7 %.

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasste 359 Personen, von denen 301 männliche und 58 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug somit 16,2 %.

Bilanzierung

Die Rechnungslegung des Commerzbank-Konzerns sowie der Commerzbank Aktiengesellschaft vermittelt unter Beachtung der jeweiligen Rechnungslegungsstandards ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage. Konzernabschluss und Konzernlagebericht werden nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) und den ergänzenden Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) aufgestellt; Jahresabschluss und Lagebericht der Commerzbank Aktiengesellschaft nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB). Konzernabschluss sowie Jahresabschluss werden vom Vorstand aufgestellt und vom Aufsichtsrat gebilligt beziehungsweise festgestellt. Die Prüfung obliegt dem von der Hauptversammlung gewählten Abschlussprüfer.

Zum Konzernlagebericht gehört auch ein ausführlicher Risikobericht, der über den verantwortungsvollen Umgang des Unternehmens mit den unterschiedlichen Risikoarten informiert. Er ist auf den Seiten 97 bis 134 dieses Geschäftsberichts abgedruckt.

Während des Geschäftsjahres werden Anteilseigner und Dritte zusätzlich durch den Halbjahresfinanzbericht und zwei weitere Quartalsberichte über den Geschäftsverlauf unterrichtet. Auch diese Zwischenabschlüsse werden nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellt.

Aktionärsbeziehungen, Transparenz und Kommunikation

Einmal im Jahr findet die ordentliche Hauptversammlung statt. Sie beschließt insbesondere über – soweit ausgewiesen – die Verwendung des Bilanzgewinns, die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat, die Bestellung des Abschlussprüfers sowie Satzungsänderungen.

Gegebenenfalls erteilt sie die Ermächtigung zu Kapitalmaßnahmen oder die Zustimmung zum Abschluss von Gewinnabführungsverträgen. Dabei gewährt jeweils eine Aktie eine Stimme.

Vorstand und Aufsichtsrat haben von der in § 120 Abs. 4 AktG vorgesehenen Möglichkeit, die Hauptversammlung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließen zu lassen, zuletzt im Jahr 2015 Gebrauch gemacht. Die Hauptversammlung 2015 hat die Grundzüge der variablen Vergütung und das feste Jahresgrundgehalt der Vorstandsmitglieder gebilligt. Zudem hat die Hauptversammlung 2015 über das Verhältnis zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung für Vorstandsmitglieder gemäß § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG beschlossen und die Heraufsetzung des Höchstbetrags der variablen jährlichen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Commerzbank Aktiengesellschaft auf 140 % der jeweiligen fixen jährlichen Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2015 gebilligt. Das an die Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechte-

richtlinie (ARUG II) angepasste Vorstandsvergütungssystem, das insbesondere eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder vorsieht, wird der Hauptversammlung 2020 zur Billigung vorgelegt.

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

Die Commerzbank Aktiengesellschaft informiert die Öffentlichkeit – und damit auch die Aktionäre – viermal pro Jahr über die Finanz- und Ertragslage der Bank; kursrelevante Unternehmensnachrichten werden zudem als Ad-hoc-Meldung veröffentlicht. Damit ist die Gleichbehandlung der Aktionäre sichergestellt. Im Rahmen von Pressekonferenzen und Analystenveranstaltungen berichtet der Vorstand über den Jahresabschluss beziehungsweise die Quartalsergebnisse. Zur Berichterstattung nutzt die Commerzbank die Möglichkeiten des Internets; unter <https://www.commerzbank.de> werden umfangreiche Informationen über den Konzern veröffentlicht. So sind unter anderem die Satzung der Commerzbank sowie die Geschäftsordnungen von Vorstand und Aufsichtsrat im Internet verfügbar. Im Geschäftsbericht und im Internet wird darüber hinaus der Finanzkalender für das laufende und nächste Jahr publiziert. Er enthält alle für die Finanzkommunikation wesentlichen Veröffentlichungstermine, insbesondere Termine von Bilanzpresse- und Analystenkonferenzen sowie den Termin der Hauptversammlung.

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

23 Corporate Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

29 Vergütungsbericht

45 Angaben gemäß § 315 HGB

49 Nichtfinanzieller Bericht

Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht ist auch Bestandteil des Konzernlageberichts.

Der Bericht ist an die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex angelehnt und trägt den Anforderungen nach IFRS Rechnung.

system für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Die Anpassung des Vergütungssystems an die Neufassung der Institutsvergütungsverordnung vom 4. August 2017 hat der Aufsichtsrat am 7. November 2018 beschlossen. Ferner hat er beschlossen, variable Vergütungsbestandteile teilweise in fixe Vergütungsbestandteile umzuwandeln. Die Änderungen gelten seit dem 1. Januar 2019 und sind mit allen Vorstandsmitgliedern vertraglich vereinbart.

Vorstand

Vorstandsvergütungssystem

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft hat im Dezember 2014 das seit dem 1. Januar 2015 geltende Vergütungs-

Bestandteil	Wesentlicher Inhalt
Feste Vergütung	Einheitlicher Betrag für ordentliche Mitglieder des Vorstands in Höhe von 990 Tsd. Euro und erhöhter Betrag für den Vorsitzenden in Höhe von 1 674 Tsd. Euro.
Sachbezüge	Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträge (Unfallversicherung) sowie Übernahme der darauf anfallenden Steuern.
Kurz- und langfristige variable Vergütung (Short Term Incentive „STI“ und Long Term Incentive „LTI“)	<p>Zielbeträge für die variable Vergütung für ordentliche Mitglieder des Vorstands 660 Tsd. Euro und für den Vorsitzenden 1 116 Tsd. Euro.</p> <p>STI und LTI basieren zum einen auf der Zielerreichung des Mitglieds des Vorstands (Konzern-, Ressort- und individuelle Zielerreichung) im abgelaufenen Geschäftsjahr. Zum anderen fließt die unternehmensbezogene Zielerreichung der beiden Vorjahre ein.</p> <p>Das STI (40 % des Zielbetrages) wird hälftig nach Abschluss des Geschäftsjahres als Geldbetrag ausgezahlt. Die andere Hälfte wird aktienbasiert nach einer Wartezeit von 12 Monaten gewährt.</p> <p>Das LTI (60 % des Zielbetrages) unterliegt einer nachträglichen Leistungsbewertung nach Ablauf von regelmäßig 5 Jahren. Mit der nachträglichen Leistungsbewertung überprüft der Aufsichtsrat, ob die ursprünglich ermittelte Zielerreichung auch rückblickend noch zutreffend ist. Sofern sich die durch die variable Vergütung honorierten Erfolge nicht als nachhaltig erwiesen haben, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, seine ursprüngliche Bewertung der Zielerreichung zu korrigieren. Dies kann zu einer Reduzierung bis zu einem vollständigen Entfall des LTIs führen. Das LTI wird hälftig nach Durchführung der nachträglichen Leistungsbewertung als Geldbetrag ausgezahlt. Die andere Hälfte wird aktienbasiert nach einer weiteren Wartezeit von 12 Monaten gewährt.</p> <p>Die kurz- und langfristige variable Vergütung unterstützen dabei, die strategischen Ziele der Commerzbank zu erreichen. Durch die hälftige aktienbasierte Gewährung werden die nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie die Identifikation der Vorstandsmitglieder mit dem Unternehmen gestärkt.</p> <p>Infolge des Zurückbehaltungszeitraums des LTIs von regelmäßig 5 Jahren und der sich anschließenden nachträglichen Leistungsbewertung wird die nachhaltige Zielerreichung verstärkt und incentiviert.</p>
Begrenzung der Höhe der variablen Vergütung	Um das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden, ist die variable Vergütung auf maximal 140 % der Festvergütung begrenzt. Ferner ist die Gesamtzielerreichung auf maximal 150 % beschränkt.
Eingriffsmöglichkeiten des Aufsichtsrats in den Bonuspool der variablen Vergütung	Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, den Bonuspool für die variable Vergütung insbesondere bei unzureichenden Kennziffern für Risikotragfähigkeit, Kapital, Ertrag oder Liquidität zu reduzieren, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu berücksichtigen. Dies kann auch zu einem vollständigen Entfall der variablen Vergütung führen.
Korrektur der Konzernziel-erreichung bei Eintritt außergewöhnlicher Rahmenbedingungen	Der Aufsichtsrat kann die Konzernzielerreichung beim Eintritt außergewöhnlicher Rahmenbedingungen um bis zu 20 %-Punkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Effekte zu neutralisieren. Voraussetzung ist insbesondere, dass die Veränderung der Rahmenbedingungen außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegt und unvorhersehbar war (zum Beispiel „Windfall Profits“ oder Ergebnisrückgang wegen Schäden aufgrund extremer Naturkatastrophen). Mit dieser Regelung kann der Aufsichtsrat außergewöhnliche Effekte, die nicht mit der Leistung eines Vorstandsmitglieds zusammenhängen, bei der Ermittlung der Zielerreichung berücksichtigen.

Bestandteil	Wesentlicher Inhalt
Malus und Clawback	<p>Sofern sich die durch die variable Vergütung honorierten Erfolge nicht als nachhaltig erwiesen haben, hat der Aufsichtsrat durch die nachträgliche Leistungsbewertung die Möglichkeit, seine ursprüngliche Bewertung der Zielerreichung rückblickend nach Ablauf von regelmäßig 5 Jahren zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren. Dies kann zu einer Reduzierung bis zu einem vollständigen Entfall des LTIs führen.</p> <p>Ferner hat der Aufsichtsrat insbesondere bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds die Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütung (STI und LTI) vom Vorstandsmitglied zurückzufordern beziehungsweise noch nicht ausgezahlte Anteile erlöschen zu lassen.</p>
Alters- und Hinterbliebenenversorgung	<p>Die Vorstandsmitglieder erhalten eine beitragsorientierte Leistungszusage. Der Jahresbaustein beträgt 40 % des pensionswirksamen Jahresgrundgehaltes (nur ein Teilbetrag des Jahresgrundgehaltes wird für die Berechnung des Jahresbausteins berücksichtigt, derzeit 788 Tsd. Euro) multipliziert mit einem altersabhängigen Transformationsfaktor. Der Jahresbeitrag wird in Investmentfonds angelegt und in ein virtuelles Depot für das Vorstandsmitglied eingebracht. Die Gesamtleistung entspricht dem Stand des virtuellen Depots, mindestens jedoch der Summe der Jahresbausteine bei Eintritt des Versorgungsfalls.</p> <p>Die Versorgungszusage sieht ferner eine Hinterbliebenenversorgung vor, die nach versicherungsmathematischen Regeln aus dem Alterskapital ermittelt wird.</p>
Begrenzung der Vergütung bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellungsperiode	<p>Bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellungsperiode auf Veranlassung der Bank werden die vertraglichen Zusagen bis zum Beendigungstermin erfüllt, es sei denn, es würden Gründe vorliegen, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnten. Die Höhe der Vergütung ist dabei zum einen auf maximal 2 Jahresvergütungen begrenzt. Zum anderen ist die Vergütung auf den Betrag begrenzt, der bis zum Ende der ursprünglichen Vertragslaufzeit zu zahlen gewesen wäre.</p>

Grundzüge des Vergütungssystems

Kernbestandteile des Vergütungssystems sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung mit einem einheitlichen Zielbetrag. Die Angemessenheit des festen Jahresgrundgehaltes und der variablen Vergütung wird regelmäßig im Abstand von zwei Jahren überprüft. Die Hauptversammlung 2015 hat das Vergütungssystem sowie eine Obergrenze der variablen Vergütung von maximal 140 % der fixen Vergütung gebilligt. Das zum 1. Januar 2019 angepasste Vergütungssystem wird der Hauptversammlung 2020 zur Billigung vorgelegt.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das feste Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge. Das Jahresgrundgehalt beträgt 990 Tsd. Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Der Vorstandsvorsitzende erhält 1 674 247 Euro. Es wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung) sowie den darauf anfallenden Steuern. Die Vorstandsmitglieder haben ferner Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung, die in Pensionsverträgen geregelt ist und nachfolgend in einem gesonderten Abschnitt beschrieben wird.

Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)

Das Vergütungssystem sieht eine variable Vergütungskomponente vor, die an die Erreichung jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegter Ziele geknüpft ist. Die variable Vergütung wird ermittelt aus (i) der Zielerreichung des Commerzbank-Konzerns, (ii) der Zielerreichung der Ressorts (Segmente

und/oder Querschnittsfunktionen), die ein Vorstandsmitglied verantwortet, und (iii) der Erreichung individueller Leistungsziele. Die Zielerreichung kann für Konzern, Ressorts und individuelle Leistung jeweils zwischen 0 und 200 % liegen. Der Gesamtzielerreichungsgrad, der aus diesen drei Komponenten ermittelt wird, ist jedoch auf höchstens 150 % begrenzt. Aus der Multiplikation des Gesamtzielerreichungsgrads mit dem Zielbetrag ergibt sich der Gesamtzielerreichungsbetrag der variablen Vergütung. Der Gesamtzielerreichungsbetrag ist daher auf maximal 150 % des Zielbetrages des Vorstandsmitglieds begrenzt.

Zielbetrag Der Zielbetrag der variablen Vergütung beträgt 660 Tsd. Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder und 1 116 165 Euro für den Vorstandsvorsitzenden bei einer Zielerreichung von 100 %.

Zielfestlegung Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat Ziele für die Vorstandsmitglieder fest. Die Zielfestlegung orientiert sich an der Unternehmensstrategie sowie der Mehrjahresplanung und zielt auf eine erfolgsorientierte und nachhaltige Unternehmensführung:

- **Unternehmensbezogene Ziele** Der Aufsichtsrat legt anhand des Economic Value Added (EVA) oder einer anderen von ihm bestimmten Kennzahl Zielwerte für den Konzern und Ressorts, die ein Vorstandsmitglied verantwortet, fest und bestimmt, bei welchem Ergebnis das jeweilige Ziel zu wie viel Prozent erreicht ist.
- **Konzernziel** Für das Geschäftsjahr 2019 hat der Aufsichtsrat das Konzernziel für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich

23 Corporate Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

29 Vergütungsbericht

45 Angaben gemäß § 315 HGB

49 Nichtfinanzieller Bericht

auf Basis von EVA-Werten als Performancegerade festgelegt. Das Konzernziel ist mit einer Gewichtung von 70 % der unternehmensbezogenen Zielerreichung der maßgebliche Faktor für die Gesamtzielerreichung der Vorstände für ein Geschäftsjahr. Die variable Vergütung ist damit zum größten Teil an den geschäftlichen Erfolg des Konzerns geknüpft.

- **Ressortziele** Neben dem Konzernziel werden mit jedem Vorstand gemäß der im Geschäftsverteilungsplan definierten Verantwortlichkeiten Ressortziele vereinbart. Die Ressortziele fließen insgesamt zu 30 % in die unternehmensbezogene Zielerreichung ein und leiten sich aus der Unternehmens- und Segmentstrategie sowie der Mehrjahresplanung ab. Um die Ziele der jeweiligen Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstände zu berücksichtigen, können ein oder mehrere Ziele pro Ressort definiert werden. Der Aufsichtsrat legt auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses quantitative und qualitative Ziele sowie entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Für die Segmente bemessen sich die Ziele zudem nach Performancegeraden auf Basis von EVA-Werten oder einer anderen vom Aufsichtsrat bestimmten Kennzahl.

Für die vom Vorstandsvorsitzenden **Martin Zielke** verantworteten Ressorts Group Management Communications (GM-C) und Group Management Audit (GM-A) wurden jeweils ressortspezifische Ziele sowie übergreifende Ziele im Rahmen der Chief Executive-Officer-(CEO-)Funktion definiert. Beispielhafte Ziele im Rahmen der CEO-Funktion sind unter anderem die „Führungs- und Kommunikationsstärke“, sowie die „weitere konsequente Umsetzung der Strategie ‚Commerzbank 4.0‘ zur Schaffung eines DTU (digitales Technologieunternehmen) für Kunden und Mitarbeiter“. Für das Ressort GM-C wird beispielsweise die interne „kommunikative Vermittlung und Etablierung von Innovationen und neuen Arbeitsweisen“ berücksichtigt. Hinsichtlich der Verantwortung für den Ressortbereich GM-A wurde auch die „Weiterentwicklung der Expertise im Rahmen neuer gesetzlicher Anforderungen“ als Ziel aufgenommen.

Für den vom Chief Operating Officer **Frank Annuschein** verantworteten Unternehmensbereich Group Services wurden unter anderem folgende Ziele für das Geschäftsjahr 2019 bis zu seinem Ausscheiden als Mitglied des Vorstands am 28. Februar 2019 durch den Aufsichtsrat festgelegt: Mit der „Etablierung des ‚Campus 2.0‘“, der „Reduzierung der Run-the-Bank-Kosten“ und der „Sicherstellung von Compliance und Cybersecurity“ sollen gleichermaßen Effizienzziele in der Bank erreicht und die nötigen Rahmenbedingungen in der IT sichergestellt werden.

Jörg Hessenmüller, zum 15. Januar 2019 als Chief Operating Officer neu in den Vorstand der Commerzbank AG berufen, hat weitestgehend die Ziele für Group Services von Herrn Annuschein übernommen und darüber hinaus auch die Verantwortlichkeit für das Ressort Group Digital Transformation & Strategy (GM-DTS) mit dem entsprechenden Ziel der „strategischen Weiterentwicklung der Commerzbank-Gruppe“ übernommen.

Für die durch den Chief Risk Officer, **Dr. Marcus Chromik**, verantworteten Ressorts Group Risk Management (GRM), Big Data & Advanced Analytics (BDAA) und Asset & Capital Recovery (ACR) hat der Aufsichtsrat beispielsweise die folgenden ressortspezifischen Ziele festgelegt: Für das Segment ACR hat der Aufsichtsrat die „konsequente Fortführung des wertschonenden Portfolioabbaus in Ship Finance, Commercial Real Estate und Public Finance“ als Ziel definiert. Die Ziele für das Ressort GRM hat der Aufsichtsrat entsprechend des Geschäftsauftrags und in Einklang mit der Geschäftsstrategie abgeleitet. Er hat als Ziel beispielsweise die „Steuerung des Gesamtrisikos unter Berücksichtigung von operativem Ergebnis, regulatorischer und ökonomischer Kapitalbindung“ gesetzt. Weitere Ziele sind der „Aufbau des Data Lake“ und der „Ausbau von Application Programming Interfaces (APIs)“. Diese Ziele dienen als Voraussetzung für die „Automatisierung von Prozessen“ und die „Monetarisierung von Daten“, die wesentliche Ziele des Ressorts BDAA sind.

Wesentliche durch den Aufsichtsrat gesetzte Ziele für den Chief Financial Officer **Stephan Engels** sind unter anderem die „Koordination und das Tracking aller zur Erreichung der im Rahmen der Strategie ‚Commerzbank 4.0‘ festgelegten Ertragsmaßnahmen und Kostenziele“. Hinsichtlich der Verantwortung für die polnische Tochtergesellschaft mBank hat der Aufsichtsrat beispielsweise die Werte aus der Mehrjahresplanung als Ziele gesetzt. Die Ziele für das Ressort Group Management Treasury (GM-T) sind mittels einer Performancegerade abgebildet.

Für **Michael Mandel**, Vorstand für das Segment Privat- und Unternehmerkunden (PUK), hat der Aufsichtsrat die ressortabhängigen Ziele stark von dem Segmentergebnis abhängig gemacht und eine entsprechende Performancegerade festgelegt. Die Performancegerade für das Segment PUK ist dabei auf die Renditeerwartung des Segments ausgerichtet und nicht auf einjährige Ziele oder Vertriebsziele. Zusätzlich hat der Aufsichtsrat auch für das Segment PUK weitere qualitative und quantitative Ziele im Rahmen der Commerzbank-Strategie festgelegt, die neben der „Erreichung des Zwischenziels von 1,5 Millionen Nettoneukunden“ auch die „Verstetigung einer hohen Kundenzufriedenheit“ beinhalten.

Im Rahmen der Ressortziele für **Dr. Bettina Orlopp** hat der Aufsichtsrat Ziele wie die „personalwirtschaftliche Umsetzung von ‚Campus 2.0‘“ und den „Ausbau des Digital Mindset bei Führungskräften und Mitarbeitern“ gesetzt. Darüber hinaus hat er spezifische Compliance-Ziele, die unter anderem die Verankerung eines neuen Target Operating Model vorsehen, festgelegt.

Für den Firmenkundenvorstand **Michael Reuther** wurden die Ressortziele ebenfalls stark vom Ergebnis des Segments Firmenkunden (FK) abhängig gemacht und über eine entsprechende Performancegerade definiert. Auch hier ist die Performancegerade auf die Renditeerwartung des Segments ausgerichtet und nicht auf einjährige Ziele oder Vertriebsziele. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat qualitative Ziele gesetzt, wie den „Verkauf des Equity Markets & Commodities-Geschäfts“ und „Kostensenkungen durch Ausbau der Digitalisierung“.

- **Individuelle Ziele** Zusätzlich setzt der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern individuelle Ziele und legt entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Die Zielerreichung der individuellen Ziele fließt über einen Faktor von 0,7 bis 1,3 in die Gesamtzielerreichung ein.

Für das Performancejahr 2019 waren dies beispielsweise „die Förderung der Innovationskraft des Konzerns“, „die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen“, die „Kundenzufriedenheit“ und die „Einhaltung der definierten Kostenbudgets“.

Zielerreichung Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungskontrollausschusses, inwieweit die Ziele erreicht wurden. Die Messung der Zielerreichung für die unternehmensbezogenen Ziele knüpft zu

70 % an den geschäftlichen Erfolg des Konzerns sowie zu 30 % an die Ergebnisse und Zielerreichungen der vom betreffenden Vorstandsmitglied verantworteten Ressorts an. Die Zielerreichung für die einzelnen Kennzahlen beziehungsweise Ziele wird zum einen anhand der Performancegeraden (für das Konzernziel und Segmentziele) und zum anderen auf Basis festgelegter Bemessungsgrundlagen ermittelt. Um die Anforderung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung zu erfüllen, wird zur Ermittlung der unternehmensbezogenen Zielerreichung grundsätzlich der Prozentsatz der unternehmensbezogenen Zielerreichung (bestehend aus der Konzern- und Ressortzielerreichung) des jeweiligen Geschäftsjahres mit 3/6, des Vorjahres mit 2/6 und des Vorvorjahres mit 1/6 berücksichtigt. Für neu bestellte Vorstandsmitglieder besteht für die ersten zwei Jahre eine Übergangsregelung: Bei ihnen richtet sich die unternehmensbezogene Zielerreichung im ersten Jahr ihrer Vorstandsbestellung ausschließlich nach der unternehmensbezogenen Zielerreichung des Geschäftsjahres (zum Ausgleich verlängert sich der Zurückbehaltungszeitraum für das LTI der variablen Vergütung um zwei Jahre auf sieben Jahre). Für das Folgejahr wird zu 2/6 auf die unternehmensbezogene Zielerreichung im ersten Geschäftsjahr der Bestellung und zu 4/6 auf die unternehmensbezogene Zielerreichung im Folgejahr abgestellt (Zurückbehaltungszeitraum für das LTI verlängert sich um ein auf sechs Jahre). Das Ergebnis dieser mehrjährigen unternehmensbezogenen Zielerreichung wird anschließend mit einem Faktor zwischen 0,7 und 1,3 multipliziert, der von der Erreichung der individuellen Ziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds abhängig ist. Der Faktor 0,7 entspricht einer individuellen Zielerreichung von 0 % (Minimum), 1,0 einer individuellen Zielerreichung von 100 % und 1,3 einer individuellen Zielerreichung von 200 % (Maximum). Für Zwischenwerte bestimmt der Aufsichtsrat den Faktor bei der Ziel festlegung in Stufen. Die Systematik ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

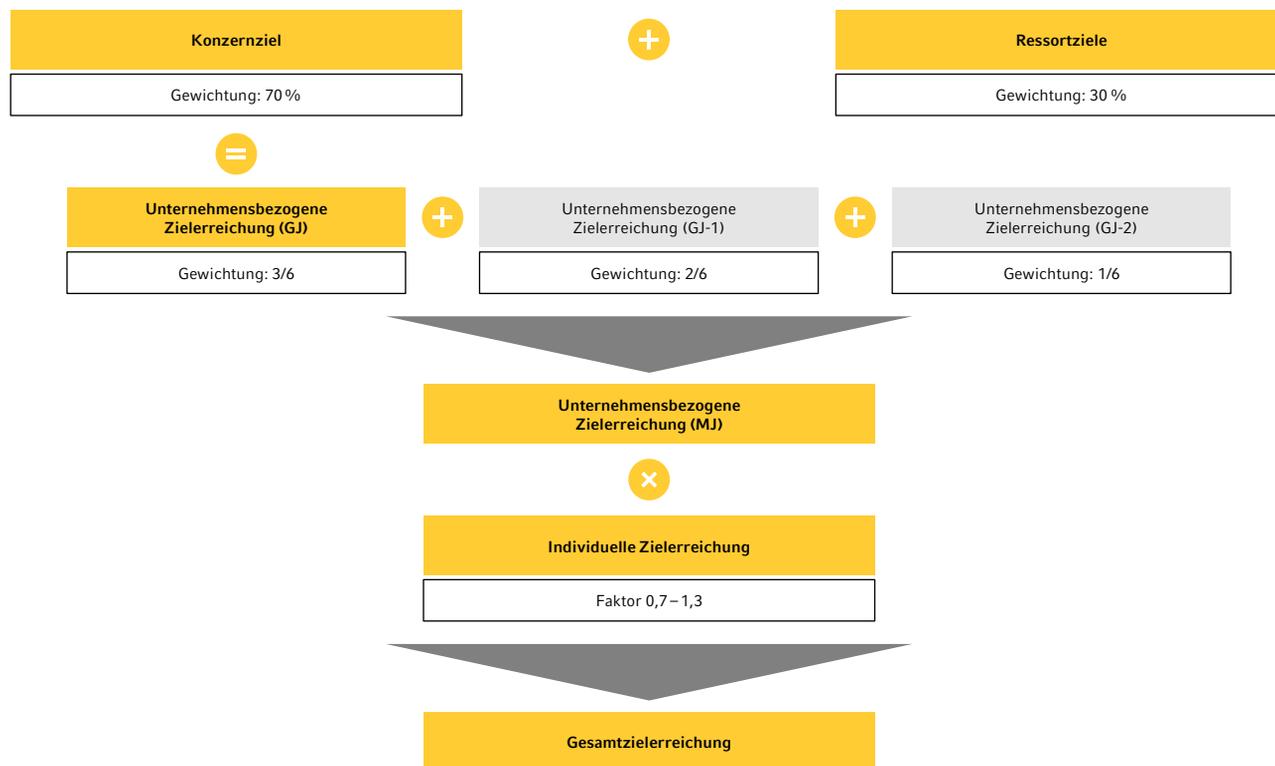
23 Corporate Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

29 Vergütungsbericht

45 Angaben gemäß § 315 HGB

49 Nichtfinanzieller Bericht

Vorstandsvergütung



Als Bemessungsgrundlage für die Konzernzielerreichung hat der Aufsichtsrat eine über EVA-Werte definierte Performancegerade genutzt. Dies gilt ebenso für die Performancegeraden für die Segmente PUK und FK sowie Treasury. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat für die Bemessung der Ressort- und individuellen Ziele im Wesentlichen die zur Strategie „Commerzbank 4.0“ definierten Kennzahlen sowie die in der Mehrjahresplanung verankerten Planzahlen herangezogen. Für projektbezogene Ziele hat der Aufsichtsrat einen Abgleich des Status mit den a priori vereinbarten Projektzielen durchgeführt. Daneben hat der Aufsichtsrat unterschiedliche Formate genutzt, um auch die in den Zielen enthaltenen qualitativen Kriterien bewerten zu können. So nutzt der Aufsichtsrat beispielsweise Kundenzufriedenheitsabfragen, um sogenannte Net Promoter Scores für die Marktbereiche zu erheben und die entsprechende Weiterempfehlungsbereitschaft von Kunden über die Zeit zu messen. Auch extern verfügbare Daten wie Studien und Statistiken hat der Aufsichtsrat unter anderem im Rahmen der Messung der Markenwahrnehmung sowie der Arbeitgeberattraktivität verwendet. Wichtige Bemessungsgrundlagen für die Zielerreichung lassen sich auch durch interne Reports der Ressorts ableiten, so können beispielsweise die Anzahl und Kritikalität von Störungen in der IT oder von Feststellungen im Bereich Compliance beziehungsweise Revision als Indikatoren herangezogen werden.

Poolvorbehaltsprüfung/Anpassungsvorbehalte Der Aufsichtsrat kann die variable Vergütung herabsetzen oder entfallen lassen, soweit dies erforderlich ist, um die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung oder die Ertragslage der Bank zu berücksichtigen oder die Fähigkeit der Bank sicherzustellen, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung oder die Kapitalpufferanforderungen des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Sofern vorab definierte Quoten nicht erreicht werden, muss der Aufsichtsrat die variable Vergütung grundsätzlich entfallen lassen (sogenannte „Poolvorbehaltsprüfung“). Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds reduzieren oder entfallen lassen, wenn sich das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im maßgeblichen Geschäftsjahr sitten- oder pflichtwidrig verhalten hat. Darüber hinaus entfällt die variable Vergütung, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Geschäftsjahr an einem Verhalten, das für die Bank zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat. In diesen Fällen kann die Bank bereits ausgezahlte variable Vergütung bis zu zwei Jahre nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums für den jeweiligen LTI-Anteil

der variablen Vergütung für das entsprechende Geschäftsjahr zurückfordern (sogenannter „Clawback“).

Sollten außergewöhnliche Rahmenbedingungen eintreten, die außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegen, kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung für den Konzern um bis zu 20 %-Punkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf die Konzernzielerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren.

Short Term Incentive (STI) Von der variablen Vergütung sind 40 % als Short Term Incentive ausgestaltet. Der Anspruch darauf entsteht mit der Feststellung des Gesamtzielerreichungsbetrages der variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat und der Mitteilung an das Vorstandsmitglied. Davon wird die Hälfte als Barbetrag ausgezahlt, die andere Hälfte aktienbasiert nach einer Wartezeit von zwölf Monaten ebenfalls in bar. Diese Hälfte wird an die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit der Auszahlung des Baranteils gekoppelt.

Long Term Incentive (LTI) Die verbleibenden 60 % der variablen Vergütung sind als Long Term Incentive ausgestaltet. Der Anspruch auf das LTI entsteht, unter dem Vorbehalt einer nachträglichen Leistungsbewertung, erst nach dem Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums von fünf Jahren. Mit der nachträglichen Leistungsbewertung prüft der Aufsichtsrat, ob die Ermittlung des Gesamtzielerreichungsbetrages auch rückblickend noch zutreffend ist, zum Beispiel ob Risiken unterschätzt oder nicht erkannt wurden oder unerwartete Verluste eingetreten sind. Ferner passt der Aufsichtsrat das LTI an, sofern dies aufgrund der erneut durchzuführenden Poolvorbehaltprüfung erforderlich ist. Die nachträgliche Leistungsbewertung kann daher zu einer Reduzierung bis zur vollständigen Streichung des gesamten LTIs führen. Das sich nach der nachträglichen Leistungsbewertung ergebende LTI wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte aktienbasiert nach einer Wartezeit von zusätzlichen zwölf Monaten ebenfalls in bar ausgezahlt. Ebenso wie beim aktienbasierten Anteil des STI wird die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit der Auszahlung des Baranteils des STI des betreffenden Performancejahres berücksichtigt. Somit wird bei der aktienbasierten Hälfte des LTIs die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie während des Zurückbehaltungszeitraums von fünf Jahren und der sich anschließenden Wartezeit berücksichtigt.

Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen

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

Altersversorgung

Regelung für bis einschließlich 2011 bestellte Vorstandsmitglieder Das im Jahr 2011 vom Aufsichtsrat beschlossene System der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder beinhaltet für damals bereits bestellte Vorstandsmitglieder, dies waren im Geschäftsjahr 2019 noch Martin Zielke, Frank Annuscheit und Michael Reuther, eine beitragsorientierte Leistungszusage.

Dem Versorgungskonto jedes Vorstandsmitglieds wird bis zur Beendigung der Bestellung als Vorstandsmitglied jährlich ein Versorgungsbaustein gutgeschrieben. Der Versorgungsbaustein eines Kalenderjahres ergibt sich durch Umwandlung des jeweiligen Jahresbeitrags in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenpension. Das Versorgungskonto stellt die erreichte Pensionsanwartschaft des Vorstandsmitglieds auf jährliche Altersrente dar. Seit dem Jahr 2015 führen Erhöhungen des festen Jahresgrundgehaltes nur dann zu einem erhöhten Versorgungsbaustein, wenn der Aufsichtsrat dies beschließt. Hinsichtlich der teilweisen Gehaltsumwandlung von variabler Vergütung in fixe Vergütung zum 1. Januar 2019 hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Grundgehaltserhöhung zu 5,1 % pensionswirksam werden zu lassen. Dies entspricht der Entwicklung der außertariflichen Vergütung für Mitarbeiter der Commerzbank Aktiengesellschaft von 2011 bis 2019. Der Jahresbeitrag, der in einen Versorgungsbaustein umgewandelt wird, hat sich folglich ab dem 1. Januar 2019 um 5,1 % erhöht.

Die bis zur Überleitung in dieses System erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung aus dem abgelösten System sind mit einem Initialbaustein in dieses neue System überführt worden. Der Initialbaustein wird nach Maßgabe des Pensionsvertrages dynamisiert, da das abgelöste System eine endgehaltsabhängige Leistungszusage vorsah.

Das Vorstandsmitglied erhält eine Altersversorgung in Form einer lebenslangen Pension unter den nachfolgenden Voraussetzungen, sofern das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied beendet ist:

- als Alterspension, wenn das Vorstandsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet hat, oder
- als vorzeitige Alterspension, wenn (i) das Vorstandsmitglied das 62. aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat oder (ii) nach mindestens 10-jähriger Zugehörigkeit zum Vorstand und Vollendung des 58. Lebensjahres oder (iii) nach mindestens 15-jähriger Zugehörigkeit zum Vorstand, oder
- als Invalidenpension bei dauernder Dienstunfähigkeit.

Scheidet ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalls aus der Bank aus, so bleibt ihm eine bereits erworbene unverfallbare Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erhalten.

Der Monatsbetrag der Alterspension errechnet sich als ein Zwölftel des Standes des Versorgungskontos bei Eintritt des Versorgungsfalls.

23 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

29 Vergütungsbericht

45 Angaben gemäß § 315 HGB

49 Nichtfinanzieller Bericht

Zur Ermittlung der vorzeitigen Alterspension wird die Pension im Hinblick auf den früheren Zahlungsbeginn gekürzt.

Bei Eintritt des Versorgungsfalls wegen Invalidität vor Vollendung des 55. Lebensjahres wird der Monatsbetrag der Invalidenpension um einen Zurechnungsbetrag aufgestockt.

Bei Ausscheiden nach Vollendung des 62. Lebensjahres kann jedes Vorstandsmitglied anstatt einer laufenden Pension eine Einmalzahlung oder eine Auszahlung in neun Jahresraten wählen. Dabei errechnet sich der Auszahlungsbetrag nach einem Kapitalisierungsfaktor in Abhängigkeit vom Alter des Vorstandsmitglieds.

Den Vorstandsmitgliedern wird für die Dauer von sechs Monaten anstelle der Pension das anteilige Grundgehalt als Übergangsgeld fortbezahlt, wenn sie mit oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres oder aufgrund dauernder Dienstunfähigkeit aus dem Vorstand ausscheiden. Insbesondere bei Fehlverhalten kann das Übergangsgeld reduziert werden. Sofern ein Vorstandsmitglied eine vorzeitige Alterspension erhält und noch nicht das 62. Lebensjahr vollendet hat, werden erzielte Einkünfte aus anderen Tätigkeiten bis zu diesem Alter zur Hälfte auf die Pensionsansprüche angerechnet.

Die Hinterbliebenenpension für einen überlebenden Ehegatten oder Lebenspartner beträgt $66 \frac{2}{3}$ % der Pensionsansprüche des Vorstandsmitglieds. Falls keine Hinterbliebenenpension an einen überlebenden Ehegatten oder Lebenspartner gezahlt wird, haben die minderjährigen oder in der Ausbildung befindlichen Kinder einen Anspruch auf eine Waisenrente in Höhe von jeweils 25 % der Pensionsansprüche des Vorstandsmitglieds, insgesamt jedoch maximal in Höhe der Hinterbliebenenpension eines überlebenden Ehegatten oder Lebenspartners.

Regelungen für nach 2011 bestellte Vorstandsmitglieder Die Altersversorgung für nach der Neuregelung bestellte Vorstandsmitglieder wurde am Commerzbank-Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge für außertariflich vergütete Mitarbeiter der Commerzbank AG ausgerichtet. Das Vorstandsmitglied erhält eine Altersversorgung in Form einer Kapitalleistung, sofern das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied beendet ist und das Vorstandsmitglied

- das 65. Lebensjahr vollendet hat (Alterskapital) oder
- das 62., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat (vorzeitiges Alterskapital) oder
- vor Vollendung des 62. Lebensjahres dauernd dienstunfähig ist.

Alternativ zur Kapitalzahlung kann das Vorstandsmitglied eine lebenslange Pension wählen. Die Kapitalleistung wird in diesem Fall nach versicherungsmathematischen Regeln verrentet.

Scheidet ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalls aus der Bank aus, so bleibt ihm eine bereits erworbene unverfallbare Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erhalten.

Für jedes Kalenderjahr während des bestehenden Anstellungsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalls wird jedem nach der Neuregelung bestellten Vorstandsmitglied ein Jahresbaustein gutgeschrieben, der 40 % des pensionsfähigen festen Jahresgrundgehaltes (Jahresbeitrag) multipliziert mit einem altersabhängigen Transformationsfaktor beträgt. Auch in diesem System werden Erhöhungen des festen Jahresgrundgehaltes seit dem Jahr 2015 nur dann im Jahresbaustein berücksichtigt, wenn der Aufsichtsrat dies beschließt. Hinsichtlich der teilweisen Gehaltsumwandlung von variabler Vergütung in fixe Vergütung zum 1. Januar 2019 hat der Aufsichtsrat auch für das aktuelle Altersversorgungssystem beschlossen, die Grundgehaltserhöhung zu 5,1 % pensionswirksam werden zu lassen. Dies entspricht der Entwicklung der außertariflichen Vergütung für Mitarbeiter der Commerzbank Aktiengesellschaft von 2011 bis 2019. Der Jahresbeitrag hat sich folglich ab dem 1. Januar 2019 um 5,1 % erhöht.

Die Jahresbausteine werden bis zum Ausscheiden des Vorstandsmitglieds auf einem Versorgungskonto geführt. Nach Vollendung des 61. Lebensjahres wird dem Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährlich ein Zuschlag von 2,5 % des jeweils vorangegangenen Jahreschlussstands des Versorgungskontos gutgeschrieben.

Der Jahresbeitrag wird in Investmentfonds angelegt und in ein virtuelles Depot eingebracht.

Die Höhe des Alterskapitals beziehungsweise des vorzeitigen Alterskapitals entspricht dem Stand des virtuellen Depots, mindestens jedoch dem Stand des Versorgungskontos bei Eintritt des Versorgungsfalls. Der Stand des Versorgungskontos stellt bei dieser Regelung die Höhe der Mindestkapitalleistung dar, sofern der Stand des virtuellen Depots geringer ist. Für die ersten beiden Monate nach Eintritt des Versorgungsfalls erhält das Vorstandsmitglied ein Übergangsgeld in Höhe von monatlich einem Zwölftel des festen Jahresgrundgehaltes. Insbesondere bei Fehlverhalten kann das Übergangsgeld reduziert werden.

Falls ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalls stirbt, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf die Auszahlung des Hinterbliebenenkapitals, das dem Stand des virtuellen Depots am Wertstellungsstichtag entspricht, mindestens jedoch der Summe aus dem Stand des Versorgungskontos und einem etwaigen Zurechnungsbetrag. Der Zurechnungsbetrag wird gewährt, sofern das Vorstandsmitglied bei Eintritt des Versorgungsfalls wegen Dienstunfähigkeit beziehungsweise bei Tod mindestens fünf Jahre ununterbrochen als Vorstandsmitglied der Bank bestellt war und noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hatte. Sofern das Vorstandsmitglied von dem Wahlrecht zugunsten einer Pension Gebrauch gemacht hat, erhält ein überlebender Ehegatte oder Lebenspartner im Falle des Todes des Vorstandsmitglieds als Anwärter eine Hinterbliebenenrente, die nach versicherungsmathematischen Regeln aus dem Alterskapital ermittelt wird. Bezog das Vorstandsmitglied bereits eine Rente, erhält ein überlebender Ehegatte oder

Lebenspartner eine Hinterbliebenenrente in Höhe von 60 % der zuletzt an das Vorstandsmitglied gezahlten Rente.

In der nachstehenden Tabelle sind für die aktiven Vorstandsmitglieder die am 31. Dezember 2019 erreichten jährlichen Pensionsanwartschaften bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 62 Jah-

ren, die zugehörigen versicherungsmathematischen Barwerte am 31. Dezember 2019 sowie die in dem Barwert enthaltenen Dienstzeitaufwendungen für das Jahr 2019 aufgeführt und den jeweiligen Vorjahresbeträgen gegenübergestellt:

Tsd. €		Erreichte Pensionsanwartschaften auf jährliche Altersrente mit Vollendung des 62. Lebensjahres Stand zum jeweiligen 31.12.	Barwerte der erreichten Pensionsanwartschaften Stand zum jeweiligen 31.12.	Dienstzeitaufwendungen ⁵
Martin Zielke	2019	317	9 488	1 065
	2018	276	7 090	1 044
Frank Annuscheit ¹	2019	263	7 715	494
	2018	244	6 140	506
Dr. Marcus Chromik	2019	77 ⁴	1 547	350
	2018	62 ⁴	1 027	335
Stephan Engels	2019	127 ⁴	2 760	331
	2018	119 ⁴	2 296	317
Jörg Hessenmüller ²	2019	17 ⁴	345	314
	2018	–	–	–
Michael Mandel	2019	62 ⁴	1 288	337
	2018	48 ⁴	850	323
Dr. Bettina Orlopp	2019	40 ⁴	813	347
	2018	23 ⁴	389	332
Michael Reuther ³	2019	304	8 961	570
	2018	279	7 432	545
Summe	2019		32 917	3 808
	2018		25 224	3 402

¹ Die Bestellung von Frank Annuscheit zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 28. Februar 2019. Werte sind bis zum 31. Dezember 2019 berücksichtigt.

² Jörg Hessenmüller ist seit dem 15. Januar 2019 Mitglied des Vorstands.

³ Die Bestellung von Michael Reuther zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2019.

⁴ Kapitaleistung verrentet.

⁵ Von der Grundgehaltserhöhung zum 1. Januar 2019 sind lediglich 5,1 % pensionswirksam.

Die zur Absicherung dieser Pensionsverpflichtungen dienenden Vermögenswerte wurden auf der Grundlage eines sogenannten Contractual Trust Arrangements auf den Commerzbank Pension-Trust e. V. übertragen.

Zum 31. Dezember 2019 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) für im Geschäftsjahr 2019 aktive Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft auf insgesamt 32,9 Mio. Euro (Vorjahr: 25,2 Mio. Euro).

Regelungen für den Fall der Beendigung der Organstellung

Für den Fall der Beendigung der Organstellung als Mitglied des Vorstands gilt Folgendes:

Falls die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, endet der Anstellungsvertrag grundsätzlich sechs Monate später (Koppelungsklausel). Dem Vorstandsmitglied werden in diesem Fall das Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung vorbehaltlich § 615 Satz 2 BGB (Anrechnung von Vergütung aus anderweitigem Erwerb) über das Ende des Anstellungsvertrages hinaus bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode weiter bezahlt. Ab dem

Zeitpunkt der Beendigung der Organstellung wird für die Zielerreichung auf den Durchschnitt der Zielerreichung der übrigen Vorstandsmitglieder für das jeweilige Geschäftsjahr abgestellt. Im Übrigen unterliegt die variable Vergütung unverändert den Regelungen des Vergütungssystems, also auch der nachträglichen Leistungsbewertung.

Endet der Anstellungsvertrag bei vorzeitiger Beendigung der Organstellung aus anderen Gründen als nach der oben beschriebenen Koppelungsklausel, wird das feste Jahresgrundgehalt gegebenenfalls zeitanteilig bis zur Beendigung des Anstellungsvertrages bezahlt. Die für Geschäftsjahre vor Beendigung des Anstellungsvertrages mitgeteilte variable Vergütung bleibt unberührt. Die variable Vergütung des Beendigungsjahres wird gegebenenfalls zeitanteilig reduziert. Die variable Vergütung unterliegt auch in diesem Fall unverändert den Regelungen des Vergütungssystems, also auch der nachträglichen Leistungsbewertung.

Wird der Anstellungsvertrag zum Ablauf der jeweiligen Bestellungsperiode nicht verlängert, ohne dass ein wichtiger Grund gemäß § 626 BGB vorliegt, oder endet der Anstellungsvertrag nach der oben beschriebenen Koppelungsklausel, erhält das Vor-

23 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

29 Vergütungsbericht

45 Angaben gemäß § 315 HGB

49 Nichtfinanzieller Bericht

standsmitsglied für die Dauer von maximal sechs Monaten nach Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode weiterhin das Jahresgrundgehalt (sogenanntes „Übergangsgeld“). Diese Zahlung endet, sobald das Vorstandsmitglied Pensionszahlungen erhält.

In jedem dieser Fälle werden die genannten Bezüge für die Zeit nach wirksamer Beendigung der Organstellung höchstens bis zu einem Gesamtbetrag in Höhe von zwei Jahresvergütungen¹ gezahlt (Cap).

Sofern bei Beendigung der Organstellung oder bei Nichtverlängerung einer Bestellung die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrages nach § 626 BGB vorliegen, erhält das Vorstandsmitglied keine variable Vergütung mehr für das Jahr, in dem die Organstellung endet. Dasselbe gilt für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied sein Mandat ohne einen durch die Bank veranlassten wichtigen Grund niedergelegt hat. Gleiches gilt in den beiden genannten Fällen für das feste Jahresgrundgehalt ab dem Ende des Monats, in dem die Organstellung endet. Sofern die Organstellung aufgrund eines schwerwiegenden Pflichtverstoßes beendet wird, entfallen die variable Vergütung für das Jahr der Beendigung der Organstellung und die Leistung noch nicht ausgezahlter variabler Vergütung für vorangegangene Jahre.

Aufhebungsvereinbarung mit Vorstandsmitglied

Die Bestellung von Herrn Frank Annuscheit zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 28. Februar 2019. Der wesentliche Inhalt der Aufhebungsvereinbarung ist im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2018 dargestellt.

Sonstiges

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat kein Mitglied des Vorstands Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten in Bezug auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Darstellung der Vorstandsvergütung in Anlehnung an den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Gemäß Nummer 4.2.5 DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 (die Entsprechenserklärung der Commerzbank Aktiengesellschaft für 2019 ist auf Basis der im Jahr 2019 geltenden Kodexfassung abgegeben; auf die Empfehlungen des am 9. Mai 2019 beschlossenen, zum 31. Dezember 2019 noch nicht in Kraft getretenen neuen Deutschen Corporate Governance Kodex, wird daher im Folgenden nicht eingegangen) sollen für jedes Vorstandsmitglied zum einen die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen und

zum anderen der Zufluss (tatsächliche Auszahlungsbeträge) für das Berichtsjahr ausgewiesen werden. Dabei soll insbesondere in Festvergütung, Nebenleistungen, einjährige sowie mehrjährige variable Vergütung unterschieden werden.

Da die vom DCGK empfohlenen Mustertabellen nicht die Besonderheiten der Institutsvergütungsverordnung berücksichtigen und daher für Institute wie die Commerzbank weniger geeignet sind, hat die Commerzbank eigene Tabellen entworfen, die ihr Vorstandsvergütungssystem transparent und verständlich wiedergeben. Von der zusätzlichen Verwendung der Mustertabellen des Kodex hat die Commerzbank abgesehen, weil dies der angestrebten Übersichtlichkeit und Allgemeinverständlichkeit des Vergütungsberichts entgegenstände. Dies hat die Commerzbank auch in ihrer Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG angegeben. Sowohl in der nachfolgenden Zufluss- als auch in der Zuwendungstabelle wird wie im Vorjahr nicht zwischen einjähriger und mehrjähriger variabler Vergütung, sondern zwischen kurz- und langfristiger Vergütung unterschieden. Der Grund hierfür ist, dass in die gesamte variable Vergütung regelmäßig die unternehmensbezogene Zielerreichung über einen Zeitraum von drei Jahren einfließt. Ausnahmen bestehen nur aufgrund einer Übergangsregelung für neu bestellte Vorstandsmitglieder im ersten und zweiten Jahr ihrer Vorstandstätigkeit.

Die kurzfristige variable Vergütung ist der Short Term Incentive nach dem Vergütungssystem. Er wird zur Hälfte als Barbetrag nach Ablauf des Geschäftsjahres und zur Hälfte aktienbasiert nach einer Wartezeit von zwölf Monaten und somit kurzfristig ausgezahlt. Auf den langfristigen Anteil, den Long Term Incentive, entsteht ein Anspruch nur unter dem Vorbehalt der nachträglichen Leistungsbewertung und erst nach dem Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums von fünf Jahren. Der Versorgungsaufwand für die Altersversorgung der einzelnen Vorstandsmitglieder ist in der vorhergehenden Tabelle in der Spalte „Dienstzeitaufwendungen“ ausgewiesen. Der Versorgungsaufwand wird daher sowohl in der Zufluss- als auch in der Zuwendungstabelle nicht nochmals ausgewiesen.

Die folgenden Tabellen zeigen die tatsächlichen Zuflüsse für das Jahr 2019 und zum Vergleich die Vorjahreswerte für jedes einzelne Mitglied des Vorstands. Der Zufluss „für“ das Jahr bedeutet, dass beispielsweise das STI 2019 in bar, das für das Jahr 2019 geleistet wird und bei dem alle Parameter am Schluss des Jahres feststehen, als Zufluss für 2019 dargestellt wird, obwohl die Auszahlung erst im Jahr 2020 erfolgen wird. Entsprechend ist das STI 2018 in bar, das 2019 ausgezahlt wurde, als Zufluss für 2018 dargestellt.

¹ Das Cap berechnet sich aus dem Zweifachen des Jahresgrundgehaltes einschließlich Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung) sowie den darauf anfallenden Steuern) zuzüglich des Durchschnitts der mitgeteilten variablen Vergütung der grundsätzlich drei vorausgegangenen Geschäftsjahre vor Beendigung der Organstellung.

Zufluss Tsd. €	Martin Zielke Vorsitzender		Frank Annuscheit Chief Operating Officer (bis 28. Februar 2019)	
	2019	2018	2019	2018
Grundgehalt	1 674	1 313	165	750
Nebenleistungen ¹	170	213	14	134
Zwischensumme	1 844	1 526	179	884
Kurzfristige variable Vergütung	326	416	106	270
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	328	–	216
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	165	–	91	–
STI 2018 in bar	–	88	–	54
STI 2019 in bar	161	–	15	–
Langfristige variable Vergütung²	102	100	104	95
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	100	–	95
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	102	–	104	–
Summe	2 272	2 042	390	1 249

Zufluss Tsd. €	Dr. Marcus Chromik Chief Risk Officer		Stephan Engels Chief Financial Officer		Jörg Hessenmüller Chief Operating Officer (seit 15. Januar 2019)	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Grundgehalt	990	750	990	750	953	–
Nebenleistungen ¹	74	68	120	129	51	–
Zwischensumme	1 064	818	1 110	879	1 004	–
Kurzfristige variable Vergütung	209	260	196	273	94	–
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	206	–	219	–	–
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	107	–	98	–	–	–
STI 2018 in bar	–	54	–	54	–	–
STI 2019 in bar	102	–	98	–	94	–
Langfristige variable Vergütung²	–	–	97	87	–	–
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	87	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	97	–	–	–
Summe	1 273	1 078	1 403	1 239	1 098	–

23 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

29 Vergütungsbericht

45 Angaben gemäß § 315 HGB

49 Nichtfinanzieller Bericht

Zufluss Tsd. €	Michael Mandel Privat- und Unternehmerkunden (seit 23. Mai 2016)		Dr. Bettina Orlopp Group Compliance, Group Human Resources, Group Legal (seit 1. November 2017)		Michael Reuther Firmenkunden	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Grundgehalt	990	750	990	750	990	750
Nebenleistungen ¹	105	114	88	92	151	141
Zwischensumme	1095	864	1078	842	1141	891
Kurzfristige variable Vergütung	184	193	113	54	148	226
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	133	–	–	–	178
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	98	–	17	–	73	–
STI 2018 in bar	–	60	–	54	–	48
STI 2019 in bar	86	–	96	–	75	–
Langfristige variable Vergütung²	–	–	–	–	99	95
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	–	–	95
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	99	–
Summe	1279	1057	1191	896	1388	1212

¹ Unter Nebenleistungen sind die zugewendeten Sachbezüge, auf Sachbezüge entfallende Steuern sowie Arbeitgeberanteile zum BVV ausgewiesen.

² Zuflüsse aus der langfristigen variablen Vergütung für die Performancejahre ab 2015 erfolgen erst ab dem Jahr 2021.

Die folgende Tabelle zeigt die Zuwendungen, bestehend aus fixer Vergütung (Grundgehalt und Nebenleistungen) und variabler Vergütung in Höhe des festgesetzten Gesamtzieleerreichungsbetrages, die kurzfristigen sowie die langfristigen Anteile der variablen Vergütung sowie den Minimal- und Maximalbetrag der gesamten variablen Vergütung für jedes einzelne Mitglied des Vorstands.

Abweichend von der Mustertabelle des DCGK für die gewährten Zuwendungen wird die zugeteilte variable Vergütung nicht mit dem Zielwert angegeben, das heißt, dem Wert bei einer Zielerreichung von 100 % beziehungsweise einem vergleichbaren Wert eines mittleren Wahrscheinlichkeitsszenarios. Stattdessen sind die vom Aufsichtsrat festgesetzten Gesamtzieleerreichungsbeträge für jedes Vorstandsmitglied ausgewiesen. Die Tabelle berücksichtigt die tatsächliche Zielerreichung der Vorstandsmitglieder und hat daher im Hinblick auf die variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr einen höheren Aussagewert als die Angabe bei einer fiktiven Zielerreichung von 100 %.

40 % des Gesamtzieleerreichungsbetrages beziehungsweise der angegebenen Minimal- und Maximalwerte entfallen auf die kurzfristige variable Vergütung (STI). 60 % des Gesamtzieleerreichungsbetrages beziehungsweise der angegebenen Minimal- und Maximalwerte entfallen auf die langfristige variable Vergütung (LTI). Beide Vergütungsbestandteile sind jeweils zur Hälfte aktienbasiert.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 12. Februar 2020 die Gesamtzieleerreichungsbeträge der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 für die einzelnen Mitglieder des Vorstands festgesetzt. Der Gesamtzieleerreichungsbetrag entspricht dabei nicht zwingend einem späteren Auszahlungsbetrag. Zum einen kann der Aufsichtsrat den Anteil, der auf das LTI entfällt, im Rahmen der nachträglichen Leistungsbewertung verringern, sofern sich in der Rückschau die ursprüngliche Festsetzung nicht als zutreffend erwiesen hat. Zum anderen ist die Hälfte der variablen Vergütung aktienbasiert. Änderungen des Kurses der Commerzbank-Aktie gegenüber dem Umrechnungskurs führen daher zu Veränderungen der Auszahlungsbeträge.

Zuwendungen		Feste Vergütung		Variable Vergütung							Zuge- wendete Gesamt- vergütung ¹			
				Tsd. €	Grund- gehalt	Neben- lei- stungen ²	kurzfristig		langfristig			Gesamtziel- erreichungs- betrag	Min	Max ³
							STI in bar	STI in virtuellen Aktien	LTI in bar	LTI in virtuellen Aktien				
Martin Zielke	2019	1 674	170	161	161	241	241	804	0	1 674	2 648			
	2018	1 313	213	88	88	132	132	440	0	2 443	1 966			
Frank Annuscheit	2019 ⁴	165	14	15	15	23	23	77	0	165	256			
	2018	750	134	54	54	81	81	270	0	1 500	1 154			
Dr. Marcus Chromik	2019	990	74	102	102	152	152	508	0	990	1 572			
	2018	750	68	54	54	81	81	270	0	1 500	1 088			
Stephan Engels	2019	990	120	98	98	146	146	488	0	990	1 598			
	2018	750	129	54	54	81	81	270	0	1 500	1 149			
Jörg Hessenmüller	2019 ⁵	953	51	94	94	141	141	470	0	953	1 474			
	2018	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–			
Michael Mandel	2019	990	105	86	86	129	129	429	0	990	1 524			
	2018	750	114	60	60	90	90	300	0	1 500	1 164			
Dr. Bettina Orlopp	2019	990	88	96	96	145	145	482	0	990	1 560			
	2018	750	92	54	54	81	81	270	0	1 500	1 112			
Michael Reuther	2019	990	151	75	75	113	113	376	0	990	1 517			
	2018	750	141	48	48	72	72	240	0	1 500	1 131			
Summe	2019	7 742	773	727	727	1 090	1 090	3 634	0	7 742	12 149			
	2018	5 813	891	412	412	618	618	2 060	0	11 443	8 764			

¹ Die Gesamtvergütung enthält keinen Versorgungsaufwand. Dieser wird bereits im Abschnitt Altersversorgung dargestellt.

² Unter Nebenleistungen sind die zugewendeten Sachbezüge, auf Sachbezüge entfallende Steuern sowie Arbeitgeberanteile zum BVV ausgewiesen.

³ Maximalwert im Betrachtungsjahr, das heißt ohne etwaige Kurssteigerungen des aktienbasierten Anteils.

⁴ Die Bestellung von Frank Annuscheit als Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 28. Februar 2019.

⁵ Jörg Hessenmüller ist seit dem 15. Januar 2019 Mitglied des Vorstands.

Darstellung der Vorstandsvergütung nach dem Deutschen Rechnungslegungs-Standard Nr. 17 (DRS 17)

Die folgende Darstellung weist die Vorstandsvergütung gemäß den Regelungen des DRS 17 aus. Die ausgewiesenen Beträge unterscheiden sich von denjenigen, die oben angelehnt an den DCGK ausgewiesen sind. Die Ursache liegt darin, dass der Ausweis nach DRS 17 besondere Regelungen vorsieht. Die Hauptunterschiede, die zu abweichenden Werten führen, sind:

- Die LTI-Komponenten des Vergütungssystems sind nach DRS 17 erst nach Durchführung der nachträglichen Leistungsbewertung und Ablauf des fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraums anzugeben. Sie sind daher in der DRS-17-Tabelle im Gegensatz zu der Zuwendungstabelle, die an die Regelungen des DCGK angelehnt ist, nicht enthalten.
- Der Wert der aktienbasierten STI-Komponente ist in der DRS-17-Tabelle mit dem Kurs am Tag der Festsetzung der Gesamtziel-erreichungsbeträge durch den Aufsichtsrat anzugeben. Damit ist eine Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie vom Beginn des Jahres bis zum Tag der Festsetzung in der Wertangabe enthalten. In der Zuwendungstabelle, die an den DCGK angelehnt ist, ist diese Komponente hingegen mit 20% des Gesamtziel-erreichungsbetrags angegeben. Dies ist der Wert vor der Umrechnung in eine Stückzahl virtueller Aktien und damit ohne eine Kursentwicklung, sodass sich dadurch regelmäßig ein abweichender Wert ergibt.

23 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

29 Vergütungsbericht

45 Angaben gemäß § 315 HGB

49 Nichtfinanzieller Bericht

Tsd.€		Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsabhängige Komponenten				Gesamtbezüge gemäß DRS 17 ²	
		Grundgehalt	Nebenleistungen ³	mit kurzfristiger Anreizwirkung			mit langfristiger Anreizwirkung ¹		
				STI in bar ⁴	STI in virtuellen Aktien ⁵	Anzahl virtueller Aktien in Stück			
	Martin Zielke	2019	1 674	170	161	175	29 546	–	2 180
		2018	1 313	213	88	73	11 742	–	1 687
	Frank Annuscheit	2019 ⁶	165	14	15	17	2 825	–	211
		2018	750	134	54	45	7 210	–	983
	Dr. Marcus Chromik	2019	990	74	102	111	18 684	–	1 277
		2018	750	68	54	45	7 210	–	917
	Stephan Engels	2019	990	120	98	106	17 956	–	1 314
		2018	750	129	54	45	7 210	–	978
	Jörg Hessenmüller	2019 ⁷	953	51	94	102	17 281	–	1 200
		2018	–	–	–	–	–	–	–
	Michael Mandel	2019	990	105	86	93	15 773	–	1 274
		2018	750	114	60	50	8 011	–	974
	Dr. Bettina Orlopp	2019	990	88	96	105	17 714	–	1 279
		2018	750	92	54	45	7 210	–	941
	Michael Reuther	2019	990	151	75	82	13 831	–	1 298
		2018	750	141	48	40	6 409	–	979
	Summe	2019	7 742	773	727	791	133 610	–	10 033
		2018	5 813	891	412	343	55 002	–	7 459

¹ Die erfolgsabhängigen Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung werden erst nach Abschluss der nachträglichen Leistungsbewertung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums gewährt. Dieser beträgt grundsätzlich fünf Jahre, bei Jörg Hessenmüller aufgrund der Bestellung 2019 sieben Jahre.

² Die als Gesamtbezüge gemäß DRS 17 für das Geschäftsjahr 2019 darzustellenden Beträge enthalten nur die Komponenten, für die seitens der Vorstandsmitglieder bereits ein rechtsverbindlicher Anspruch entstanden ist. Die gemäß DRS 17 darzustellenden Gesamtbezüge enthalten daher nicht die LTI-Komponenten für das Geschäftsjahr 2019, da für diese vor der nachträglichen Leistungsbewertung und dem Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums ein solcher Anspruch nicht entsteht.

³ Unter Nebenleistungen sind die zugewendeten Sachbezüge, auf Sachbezüge entfallende Steuern sowie Arbeitgeberanteile zum BVV ausgewiesen.

⁴ Auszahlbar im Jahr 2020 nach Feststellung des Gesamtzielerreichungsbetrages für 2019.

⁵ Für das STI 2019 in virtuellen Aktien gilt Folgendes: auszahlbar 2021. Die Beträge entsprechen dem Wert der Festsetzung der variablen Vergütung am 12. Februar 2020. Der Auszahlungsbetrag ist abhängig von der zukünftigen Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie. Die Anzahl der virtuellen Aktien des STI 2019 errechnet sich aus dem anteiligen Gesamtzielerreichungsbetrag und dem Durchschnittskurs der Commerzbank-Aktie im Januar 2020.

⁶ Die Bestellung von Frank Annuscheit als Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 28. Februar 2019.

⁷ Jörg Hessenmüller ist seit dem 15. Januar 2019 Mitglied des Vorstands.

Weitere Pflichtangaben gemäß IFRS 2

Nach IFRS 2 sind aufgrund des 3-Jahres-Zeitraums, der dem Vergütungssystem zugrunde liegt und für die Ermittlung der Zielerreichung maßgeblich ist, bereits im abgelaufenen Geschäftsjahr anteilige Aufwendungen für die aktienbasierte Vergütung zukünftiger Geschäftsjahre zu erfassen. Die im Folgenden dargestellten Aufwendungen für das Jahr 2019 spiegeln daher weder die nach DRS 17 darzustellenden Bezüge noch tatsächliche Erwartungswerte oder Auszahlungsbeträge wider.

Die als Aufwand erfassten aktienbasierten Vergütungen gemäß IFRS 2 betragen im Geschäftsjahr 2019 insgesamt 1 595 Tsd. Euro; davon für Jörg Hessenmüller 433 Tsd. Euro, für Martin Zielke 327 Tsd. Euro, für Dr. Bettina Orlopp 247 Tsd. Euro, für Dr. Marcus Chromik 202 Tsd. Euro, für Stephan Engels 198 Tsd. Euro, für Michael Mandel 163 Tsd. Euro, für Michael Reuther 42 Tsd. Euro sowie für Frank Annuscheit – 17 Tsd. Euro.

Im Vorjahr waren als Aufwand aus aktienbasierten Vergütungen gemäß IFRS 2 insgesamt 342 Tsd. Euro zu erfassen; davon für Dr. Bettina Orlopp 289 Tsd. Euro für Martin Zielke 97 Tsd. Euro, für Michael Mandel 63 Tsd. Euro, für Stephan Engels 58 Tsd. Euro, für Dr. Marcus Chromik 53 Tsd. Euro sowie für Frank Annuscheit – 173 Tsd. Euro und für Michael Reuther – 45 Tsd. Euro.

Kredite an Mitglieder des Vorstands

Kredite an Vorstandsmitglieder wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres und letzter Fälligkeit im Jahr 2043 sowie zu Zinssätzen zwischen 0,7 und 2,8 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 9,5 %, herausgelegt. Die Kredite, hauptsächlich Immobilienfinanzierungen, sind zu marktüblichen Bedingungen besichert, soweit erforderlich mit Grundschulden oder Pfandrechten.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Vorstands gewährten Kredite insgesamt 5 549 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 3 494 Tsd. Euro. Im Jahr 2019 sind Tilgungen in Höhe von 424 Tsd. Euro erfolgt. Zugunsten der Vorstandsmitglieder wurden im Berichtsjahr mit Ausnahme von Mietavalen keine Haftungsverhältnisse seitens der Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns eingegangen.

Aufsichtsrat

Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2019

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung geregelt; die derzeit gültige Fassung wurde von der Hauptversammlung am 20. April 2016 beschlossen.

Nach dem Vergütungssystem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr eine Grundvergütung in Höhe von 80 Tsd. Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieser Vergütung.

Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss und für die Mitgliedschaft im Risikoausschuss erhalten die Aufsichtsratsmitglieder jeweils zusätzlich eine Vergütung von jährlich 30 Tsd. Euro. Für die Mitgliedschaft in einem anderen Aufsichtsratsausschuss, der mindestens einmal im Kalenderjahr tagt, erhalten die Aus-

schussmitglieder zusätzlich eine Vergütung von jährlich 20 Tsd. Euro. Der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Doppelte dieser Beträge. Diese zusätzliche Vergütung wird für maximal drei Ausschussmandate gezahlt, wobei die drei am höchsten vergüteten Ämter herangezogen werden. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem Aufsichtsratsausschuss angehört haben, erhalten für dieses Geschäftsjahr eine im Verhältnis der Zeit geringere anteilige Vergütung. Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied je Teilnahme an einer Sitzung oder Telefonkonferenz des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld von 1,5 Tsd. Euro. Für mehrere Sitzungen oder Telefonkonferenzen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Die Grundvergütung, die Ausschussvergütung und das Sitzungsgeld sind jeweils zum Ende des Geschäftsjahres zahlbar.

Die Commerzbank Aktiengesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung oder den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Dem Aufsichtsratsvorsitzenden werden in angemessenem Umfang personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt sowie insbesondere Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben und Kosten für aufgrund seiner Funktion gebotene Sicherheitsmaßnahmen erstattet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für das Geschäftsjahr 2019 damit eine Vergütung von netto insgesamt 3 321,9 Tsd. Euro (Vorjahr: 3 174,0 Tsd. Euro). Davon entfallen auf die Grundvergütung 1 840,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 1 842,2 Tsd. Euro) und auf die Ausschussvergütung 983,9 Tsd. Euro (Vorjahr: 910,3 Tsd. Euro). Auf das Sitzungsgeld entfallen 498,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 421,5 Tsd. Euro).

Die Vergütung verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

23 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

29 Vergütungsbericht

45 Angaben gemäß § 315 HGB

49 Nichtfinanzieller Bericht

Tsd. €		Grund- vergütung	Ausschuss- vergütung	Sitzungsgeld	Summe
Dr. Stefan Schmittmann (seit 8. Mai 2018)	2019	240,0	120,0	31,5	391,5
	2018	155,3	77,7	15,0	248,0
Klaus-Peter Müller (bis 8. Mai 2018)	2019	–	–	–	–
	2018	85,3	42,7	9,0	137,0
Uwe Tschäge	2019	160,0	60,0	28,5	248,5
	2018	160,0	60,0	22,5	242,5
Hans-Hermann Altenschmidt (bis 8. Mai 2018)	2019	–	–	–	–
	2018	28,4	24,9	15,0	68,3
Heike Anscheit	2019	80,0	20,0	22,5	122,5
	2018	80,0	12,9	13,5	106,4
Alexander Boursanoff (seit 8. Mai 2018)	2019	80,0	–	18,0	98,0
	2018	51,8	–	10,5	62,3
Gunnar de Buhr	2019	80,0	50,0	28,5	158,5
	2018	80,0	50,0	24,0	154,0
Stefan Burghardt	2019	80,0	50,0	25,5	155,5
	2018	80,0	50,0	19,5	149,5
Sabine Ursula Dietrich	2019	80,0	60,0	21,0	161,0
	2018	80,0	45,9	15,0	140,9
Monika Fink (seit 8. Mai 2018)	2019	80,0	30,0	25,5	135,5
	2018	51,8	19,4	15,0	86,2
Karl-Heinz Flöther (bis 8. Mai 2018)	2019	–	–	–	–
	2018	28,4	10,7	10,5	49,6
Dr. Tobias Guldimann (seit 3. Mai 2017)	2019	80,0	91,3	34,5	205,8
	2018	80,0	68,9	27,0	175,9
Dr. Rainer Hillebrand (seit 8. Mai 2018)	2019	80,0	50,0	25,5	155,5
	2018	51,8	32,3	10,5	94,6
Christian Höhn (seit 8. Mai 2018)	2019	80,0	60,0	24,0	164,0
	2018	51,8	38,8	13,5	104,1
Stefan Jennes (1. Februar 2017 bis 8. Mai 2018)	2019	–	–	–	–
	2018	28,4	–	4,5	32,9
Kerstin Jerchel (seit 8. Mai 2018)	2019	80,0	–	15,0	95,0
	2018	51,8	–	10,5	62,3
Dr. Markus Kerber	2019	80,0	70,0	25,5	175,5
	2018	80,0	70,0	25,5	175,5
Alexandra Krieger	2019	80,0	–	18,0	98,0
	2018	80,0	–	13,5	93,5
Oliver Leiberich (bis 8. Mai 2018)	2019	–	–	–	–
	2018	28,4	–	4,5	32,9
Dr. Stefan Lippe (bis 8. Mai 2018)	2019	–	–	–	–
	2018	28,4	10,7	7,5	46,6
Beate Mensch (bis 8. Mai 2018)	2019	–	–	–	–
	2018	28,4	–	3,0	31,4
Anja Mikus	2019	80,0	70,0	27,0	177,0
	2018	80,0	62,9	25,5	168,4
Dr. Victoria Ossadnik (seit 8. Mai 2018)	2019	80,0	21,3	25,5	126,8
	2018	51,8	12,9	10,5	75,2
Dr. Helmut Perlet (bis 8. Mai 2018)	2019	–	–	–	–
	2018	28,4	32,0	10,5	70,9
Mark Roach (bis 8. Mai 2018)	2019	–	–	–	–
	2018	28,4	–	4,5	32,9
Robin J. Stalker (seit 8. Mai 2018)	2019	80,0	60,0	30,0	170,0
	2018	51,8	38,8	18,0	108,6
Nicholas Teller	2019	80,0	81,3	31,5	192,8
	2018	80,0	80,0	25,5	185,5
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	2019	80,0	70,0	25,5	175,5
	2018	80,0	55,9	25,5	161,4
Stefan Wittmann (seit 8. Mai 2018)	2019	80,0	20,0	15,0	115,0
	2018	51,8	12,9	12,0	76,7
Summe	2019	1 840,0	983,9	498,0	3 321,9
	2018	1 842,2	910,3	421,5	3 174,0

Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2019 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats

Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres und letzter Fälligkeit im Jahr 2042 sowie zu Zinssätzen zwischen 1,0 und 2,3 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 9,4 %, herausgelegt. Die Kredite, hauptsächlich Immobilienfinanzierungen, sind zu marktüblichen Bedingungen besichert, soweit erforderlich mit Grundschulden oder Pfandrechten.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährten Kredite insgesamt 1 468 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 1 578 Tsd. Euro. Im Jahr 2019 sind Tilgungen in Höhe von 113 Tsd. Euro erfolgt. Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Berichtsjahr keine Haftungsverhältnisse seitens der Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns eingegangen.

Sonstige Angaben

D&O-Versicherung

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

Erwerb oder Veräußerung von Aktien der Gesellschaft

Nach Art. 19 der Marktmissbrauchsverordnung (EU) Nr. 596/2014 besteht eine Mitteilungs- und Veröffentlichungspflicht für Geschäfte von Führungskräften börsennotierter Unternehmen sowie von Personen, die in enger Beziehung zu ihnen stehen. Danach sind Eigengeschäfte dieser Personen mit Aktien oder Schuldtiteln der Commerzbank Aktiengesellschaft oder damit verbundener Derivate oder anderen damit verbundenen Finanzinstrumenten meldepflichtig, nachdem innerhalb eines Kalenderjahres ein Gesamtvolumen von 5 Tsd. Euro erreicht worden ist. Die Erhöhung des Schwellenwertes auf 20 Tsd. Euro ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten. Die Meldepflicht besteht für Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2019 wurden der Commerzbank Aktiengesellschaft keine entsprechenden Geschäfte gemeldet.