

27	Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB
35	Vergütungsbericht
62	Angaben gemäß § 315 HGB
68	Nichtfinanzieller Bericht

Erklärung zur Unternehmensführung

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

Neben den gesetzlichen Vorgaben gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB haben Vorstand und Aufsichtsrat in der Erklärung zur Unternehmensführung über die Corporate Governance der Gesellschaft zu berichten. Dies ergibt sich aus Grundsatz 22 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020, auf dem diese Erklärung basiert.

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 Vorstand und Aufsichtsrat den Deutschen Corporate Governance Kodex und die damit verfolgten Ziele und Zwecke ausdrücklich.

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/de/hauptnavigation/aktionaere/governance/_corporate_governance_1.html. Dort findet sich auch ein Archiv mit den Entsprechenserklärungen seit 2002. Die aktuelle Erklärung wurde im November 2020 abgegeben.

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

(1) Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im November 2019 bis zum 20. März 2020 wurde den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 24. April 2017 – mit Ausnahme folgender Empfehlungen entsprochen:

- 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 den Internetseiten der Commerzbank unter https://www.commerzbank.de/de/hauptnavigation/konzern/management_1/vorstand/index.html 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 Wartezeit von weiteren zwölf Monaten. Am Ende der Wartezeit 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 Kursent-

wicklung 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 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 bei der Festsetzung zu beachten ist.
- Der Kodex empfiehlt in Nummer 4.2.3 Abs. 3, dass bei Versorgungszusagen zugunsten des Vorstands der Aufsichtsrat 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 Jahresgrundgehalts 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.
- Nach Nummer 4.2.3 Abs. 4 Satz 3 des Kodex soll für die Berechnung des Abfindungs-Caps von Vorstandsmitgliedern auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. In der Commerzbank wird die variable Vergütung bei der Cap-Berechnung nach den Vorstandsstellungsverträgen auf Basis des Durchschnitts der drei dem Ende der Organstellung vorausgegangenen Geschäftsjahre berücksichtigt. Durch den längeren Zeitraum sollen zufällige Ergebnisse vermieden und ein repräsentativer Durchschnittsbetrag für die variable Vergütung in der Cap-Berechnung berücksichtigt werden. Seit Abgabe der letzten

Entsprechenserklärung ist diese Abweichung jedoch nicht zur Anwendung gekommen.

- Gemäß Nummer 4.2.5 Satz 5 und Satz 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 weniger geeignet. Deshalb weicht die Commerzbank seit dem Vergütungsbericht für das Jahr 2017 von dieser Empfehlung ab. Die Commerzbank hat eigene Tabellen entworfen, die ihr Vorstandsvergütungssystem transparent und verständlich wiedergeben.
 - Von der zusätzlichen Verwendung der Mustertabellen des Kodex – neben den von der Bank entworfenen sowie den nach den Rechnungslegungsvorschriften erforderlichen Tabellen – hat die Commerzbank 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 sind dem Nominierungsausschuss auch Aufgaben zugewiesen, bei denen eine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter üblich und notwendig ist. So soll der Nominierungsausschuss den Aufsichtsrat zum Beispiel bei der Ermittlung von Bewerbern für die Besetzung von Stellen in der Geschäftsleitung bei Kreditinstituten unterstützen. Diese Aufgabe wurde bei der Commerzbank früher vom Präsidialausschuss wahrgenommen, dem auch Arbeitnehmervertreter angehören. Um die in der Commerzbank 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 Arbeitnehmervertreter.
- (2) Seit dem 20. März 2020 wurde und wird den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 – mit Ausnahme der nachstehenden Empfehlungen entsprochen:
- Ausweislich der Empfehlung G. 10 Satz 1 des Kodex sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Hälfte der variablen Vergütung aktienbasiert gewährt wird. Mit diesem Anteil sind die Mitglieder des Vor-

27	Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB
35	Vergütungsbericht
62	Angaben gemäß § 315 HGB
68	Nichtfinanzieller Bericht

stands hinreichend an der Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie beteiligt. Sie werden dadurch effektiv angehalten, ihr Handeln auf die langfristige Entwicklung der Commerzbank Aktiengesellschaft auszurichten.

- Nach der Empfehlung C.15 Satz 2 des Kodex soll ein Antrag auf gerichtliche Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds bis zur nächsten Hauptversammlung befristet sein. Die Commerzbank Aktiengesellschaft ist bei ihrem Antrag auf gerichtliche Bestellung von Hans-Jörg Vetter von dieser Empfehlung abgewichen. Hans-Jörg Vetter wurde antragsgemäß für die restliche Amtszeit des ausgeschiedenen Mitglieds, Dr. Stefan Schmittmann, zum Aufsichtsratsmitglied bestellt – also bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2022 entscheidet. Vor dem Hintergrund anstehender langfristiger strategischer Entscheidungen und Anpassungen war die Kontinuität in der Aufsichtsratsbesetzung für die Commerzbank Aktiengesellschaft und ihre Gremien von besonderer Bedeutung. Es handelt sich insofern um eine einmalige Abweichung von dieser Empfehlung.
- Gemäß der Empfehlung B. 3 des Kodex soll eine Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre erfolgen. Die Commerzbank Aktiengesellschaft ist hiervon bei der Bestellung von zwei Vorstandsmitgliedern abgewichen, die jeweils für fünf Jahre bestellt wurden. Aufgrund der individuellen Qualifikationen und Erfahrungen dieser Vorstandsmitglieder, die in langjährigen Führungspositionen erworben wurden, erschien eine längere Bestellung als die empfohlenen drei Jahre angemessen. Zudem war vor dem Hintergrund anstehender langfristiger strategischer Entscheidungen und deren Umsetzung insbesondere die Bestellung des neuen Vorsitzenden des Vorstands für die gesetzliche Höchstdauer von fünf Jahren in der aktuellen Situation für die Commerzbank Aktiengesellschaft von besonderer Bedeutung.
- Im Sinne einer umfassenden Transparenz wird zudem Folgendes erklärt: Gemäß der Empfehlung G.13 Satz 1 des Kodex soll der Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht übersteigen, wobei nach der Begründung zu dieser Empfehlung für die Berechnung des Abfindungs-Caps auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen ist. In der Commerzbank wird die variable Vergütung in der Cap-Berechnung nach den Vorstandsstellungsverträgen auf Basis des Durchschnitts der drei dem Ende der Organstellung vorausgegangenen Geschäftsjahre berücksichtigt. Durch den längeren Zeitraum sollen zufällige Ergebnisse vermieden und ein repräsentativerer Durchschnittsbetrag für die variable Vergütung in der Cap-Berechnung

berücksichtigt werden. Im Hinblick auf den geänderten Kodexwortlaut sehen wir in dieser Regelung keine Abweichung von einer Empfehlung. Zudem ist diese Regelung seit dem Inkrafttreten des neuen Kodex am 20. März 2020 nicht zur Anwendung gekommen.

Nach der Empfehlung D.5 des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist. Die Commerzbank Aktiengesellschaft wendet diese Empfehlung aufgrund der spezialgesetzlichen Regelung in § 25d Abs. 11 des Kreditwesengesetzes nicht an. Danach sind dem Nominierungsausschuss eines Kreditinstituts auch Aufgaben zugewiesen, bei denen eine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter üblich und notwendig ist (zum Beispiel die Ermittlung von Bewerbern für die Besetzung von Stellen der Geschäftsleitung).

Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Commerzbank Aktiengesellschaft erfüllt alle Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

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 gesetzestreu Verhalten in der täglichen Arbeit geben.

Zudem hat die Commerzbank Aktiengesellschaft Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung als Orientierung für die nachhaltige 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 zu Umwelt- und Sozialthemen festgelegt. Diese werden bei der Bewertung von Transaktionen und Geschäftsbeziehungen herangezogen und fungieren somit als wichtige Orientierungspunkte. Basis für ihre Erstellung und regelmäßige Überprüfung sind das kontinuierliche Monitoring von Medien und Nichtregierungsorganisationen zu ökologisch oder sozial kontroversen Themen und der regelmäßige Austausch mit Nichtregierungsorganisationen. Daneben wurden spezielle Umweltleitlinien formuliert, die für das Management der betriebsökologischen Auswirkungen maßgebend sind.

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 den Internetseiten der Commerzbank Aktiengesellschaft unter https://www.commerzbank.de/de/hauptnavigation/aktionaeere/governance_/vorstand/vorstand.html veröffentlicht ist.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 35 bis 59 ausführlich dargestellt.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und

ist in Entscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung unmittelbar eingebunden. Der Aufsichtsrat führt seine Geschäfte nach den Vorschriften des Gesetzes, der Satzung und seiner Geschäftsordnung; er arbeitet zum Wohle des Unternehmens vertrauensvoll und eng mit dem Vorstand zusammen. Unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Präsidial- und Nominierungsausschusses entscheidet der Aufsichtsrat über die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Bei Bedarf werden externe Berater hinzugezogen.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie die namentliche Besetzung seiner Ausschüsse ist – entsprechend der Empfehlung D.2 des Kodex – auf den Seiten 19 bis 21 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 18. Weitere Angaben zu der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen finden sich in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, die auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft unter https://www.commerzbank.de/de/hauptnavigation/aktionaeere/governance_/aufsichtsrat_1/Aufsichtsrat.html eingesehen werden kann.

Gemäß der Empfehlung C.1 des Kodex soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll er auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Zudem soll gemäß der Empfehlung C.2 eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben 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. Zudem sollen die Aufsichtsratsmitglieder der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ausreichend Zeit widmen können. Die Mitglieder sollen zuverlässig sein und es soll auf ihre Leistungsbereitschaft, Persönlichkeit, Professionalität, Integrität und Unabhängigkeit geachtet werden. Ziel ist es, dass dem Aufsichtsrat stets mindestens acht von der Hauptversammlung gewählte unabhängige Aufsichtsratsmitglieder im Sinne der Empfehlung C.6 des Kodex und nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands der Commerzbank Aktiengesellschaft

27	Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB
35	Vergütungsbericht
62	Angaben gemäß § 315 HGB
68	Nichtfinanzieller Bericht

angehören. Die Zugehörigkeitsdauer der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder soll in der Regel einen Zeitraum von zwölf Jahren nicht überschreiten. Der Aufsichtsrat hat ein ausführliches Kompetenzprofil für seine Zusammensetzung beschlossen, auf das hier ergänzend verwiesen wird und das auf den Internetseiten der Commerzbank Aktiengesellschaft unter https://www.commerzbank.de/de/hauptnavigation/aktionaere/governance/_aufsichtsrat_1/Aufsichtsrat.html 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. Keiner von der Hauptversammlung gewähltes Aufsichtsratsmitglied überschreitet die Regelzugehörigkeitsdauer. Die konkrete Zugehörigkeitsdauer der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie ihre besonderen Kompetenzen für den Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft ergeben sich aus den Lebensläufen, die auf den Internetseiten der Commerzbank Aktiengesellschaft unter https://www.commerzbank.de/de/hauptnavigation/aktionaere/governance/_aufsichtsrat_1/Aufsichtsrat.html abrufbar sind. Auch alle vom Aufsichtsrat im Hinblick auf seine Zusammensetzung gesetzten weiteren Ziele sowie das Kompetenzprofil waren zum 31. Dezember 2020 umgesetzt.

Gemäß der Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex soll die Erklärung zur Unternehmensführung zudem über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Zahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren. Nach der Empfehlung C.6 des Kodex ist ein Aufsichtsratsmitglied dann als unabhängig anzusehen, wenn es unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär ist. Ein Aufsichtsratsmitglied ist unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.

Bei Zugrundelegung des zuvor genannten Maßstabs sind alle zehn Vertreter der Anteilseignerseite als „unabhängig“ zu qualifizieren, namentlich also Hans-Jörg Vetter, Dr. Frank Czichowski, Sabine U. Dietrich, Dr. Jutta A. Dönges, Dr. Tobias Guldemann, Dr. Rainer Hillebrand, Dr. Victoria Ossadnik, Robin J. Stalker, Nicholas Teller und Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell. Dr. Jutta A. Dönges und Dr. Frank Czichowski wurden auf Anregung des Finanzmarktstabilisierungsfonds, vertreten durch die Bundesrepublik Deutschland – Finanzagentur GmbH, zur Wahl in den Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft vorgeschlagen. Der Finanzmarktstabilisierungsfonds ist am Grundkapital der Commerzbank Aktiengesellschaft mit 15,6 % beteiligt und damit kein kontrollierender Aktionär im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex.

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

Im Geschäftsjahr 2020 beschäftigte sich der Aufsichtsrat zunächst mit den Ergebnissen der im Geschäftsjahr 2019 durchgeführten Effizienzprüfung. Er erarbeitete anhand der Ergebnisse einen Maßnahmenkatalog, unter anderem zu den Themen Einbeziehung des Aufsichtsrats in die Strategieentwicklung, Konkretisierung des Kompetenzprofils des Aufsichtsrats sowie Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, und setzte diese Maßnahmen um. Am Ende des Geschäftsjahrs 2020 überprüfte er zudem gemäß Empfehlung D.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex die Wirksamkeit seiner Arbeit im Geschäftsjahr 2020 verbunden mit der gemäß § 25d Abs. 11 Nr. 3 und 4 KWG durchzuführenden Bewertung. Zu diesem Zweck haben alle Aufsichtsratsmitglieder verschiedene Fragebögen ausgefüllt, die anschließend ausgewertet wurden. Die sich daraus ergebenden Analysen wurden dem Plenum vorgetragen und dort auch diskutiert. Auf Basis dieser Diskussionen wurde ein Maßnahmenkatalog erstellt, der zeitnah abgearbeitet wird. Die Aufsichtsratsmitglieder sind der Auffassung, dass die Arbeitsweise des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse effektiv ist und insgesamt ein hoher Standard erreicht wurde.

Gemäß Empfehlung E.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 59 bis 61 detailliert erläutert.

Der Aufsichtsrat sorgt – entsprechend der Empfehlung B.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex – gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung für die Besetzung des Vorstands. Der Präsidial- und 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 Stellenbeschreibung berücksichtigt er das Kompetenzprofil und die Eignungsmatrix für den Vorstand. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss überprüft zudem 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 für die Besetzung des Vorstands gibt. Unter anderem zu diesem Zweck findet im Rahmen von regelmäßigen Veranstaltungen ein Austausch zwi-

schen Aufsichtsratsmitgliedern und den Personen der ersten Führungsebene statt.

Der Beschluss der Hauptversammlung 2020 über das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG ist auf den Internetseiten der Commerzbank Aktiengesellschaft unter https://www.commerzbank.de/media/aktionaeerhaupt/2020_7/deutsch/Commerzbank_HV-Abstimmungsergebnisse_2020_final.pdf veröffentlicht.

Diversität

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 (Empfehlungen A.1, B.1 und C.1 des Kodex) auf Diversität geachtet. Damit soll der Gefahr von „Gruppendenken“ und Voreingenommenheit entgegengewirkt werden. Zudem trägt Diversität 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 der Empfehlungen C.6, C.7. und C.8 des Kodex und – entsprechend der Empfehlung C.11 – 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 zwölf 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 Aufsichtsrat 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 2020 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.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Commerzbank Aktiengesellschaft sind zwischen 47 und 68 Jahren alt; das durchschnittliche Alter beträgt 56,7 Jahre. Die Ausbildungs- und Berufshintergründe der Aufsichtsratsmitglieder variieren: Es gibt Aufsichtsratsmitglieder mit Bankausbildung, Juristen, Mitglieder mit wirtschaftlichen Studienabschlüssen, Ingenieure und eine Physikerin. Die meisten Aufsichtsratsmitglieder verfügen über eine langjährige Bankerfahrung.

Diversitätskonzept und Zielquote in Bezug auf den Vorstand

Bei der Zusammensetzung des Vorstands ist der Aufsichtsrat bestrebt, dem Gesichtspunkt der 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 älter als 65 Jahre 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 durch das Wirksamwerden der Bestellung von Dr. Bettina Orlopp zum Vorstandsmitglied der Commerzbank Aktiengesellschaft bereits am 1. November 2017 erreicht. Seit dem 1. Januar 2020 gibt es mit Sabine Schmittroth ein weiteres weibliches Vorstandsmitglied in der Commerzbank Aktiengesellschaft. Zum 31. Dezember 2020 betrug der Frauenanteil im Vorstand damit 33,3 %.

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.

27	Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB
35	Vergütungsbericht
62	Angaben gemäß § 315 HGB
68	Nichtfinanzieller Bericht

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 2020 zur ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 40 Personen, von denen 33 männliche und sieben weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug damit 17,5 %.

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasste 341 Personen, von denen 278 männliche und 63 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug mithin 18,5 %.

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 44 Personen, von denen 36 männliche und acht weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug damit zum Berichtsstichtag 18,2 %.

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasste 402 Personen, von denen 333 männliche und 69 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug somit 17,2 %.

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 Unter-

nehmens mit den unterschiedlichen Risikoarten informiert. Er ist auf den Seiten 121 bis 162 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.

Der Aufsichtsrat hat der Hauptversammlung 2020 das an die neuen Anforderungen des Aktiengesetzes infolge der Umsetzung der 2. Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt. Bei der Anpassung wurden auch die Neuerungen des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem gebilligt. Das aktuelle Vergütungssystem und der Beschluss der Hauptversammlung sind auf den Internetseiten der Commerzbank Aktiengesellschaft unter https://www.commerzbank.de/media/de/konzern_1/konzerninfo/vorstand/Vorstandsverguetung_nach__120a_AktG.pdf veröffentlicht.

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. Seit dem Geschäftsjahr 2020 gibt es zudem einen in der Engagement-Policy geregelten geordneten Prozess, um als Aktionär mit der Commerzbank Aktiengesellschaft in Kontakt zu treten. 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 Aktiengesellschaft die Möglichkeiten des Internets; unter <https://www.commerzbank.de> werden umfangreiche Informationen über den Konzern veröffentlicht. So ist neben den Geschäftsordnungen von Vorstand und Aufsichtsrat unter anderem auch die Satzung der Commerzbank Aktiengesellschaft 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.