

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

Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht ist auch Bestandteil des Konzernlageberichts.

Der Bericht entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und trägt den Anforderungen nach IFRS Rechnung.

Vorstand

Vorstandsvergütungssystem

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft hat im Dezember 2014 das seit dem 1. Januar 2015 geltende Vergütungssystem 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 vorgenommen. Im März 2020 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem an die neuen Anforderungen des Aktiengesetzes infolge der Umsetzung der 2. Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) angepasst und dabei auch die Neufassung des Deut-

schen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt. Die Hauptversammlung 2020 hat das Vergütungssystem gebilligt.

Auf Anregung von Aktionären und Investoren wird die Vorstandsvergütung abweichend von den Vorjahren zusätzlich nach den bisherigen Mustertabellen des DCGK dargestellt. Des Weiteren ist die Darstellung der Ziele und der Zielerreichung der Mitglieder des Vorstands erheblich detaillierter als in den Vorjahren, um die variable Vergütung transparenter darzustellen.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen hat der Aufsichtsrat als Vergleichsgruppe die Vorstandsvergütung aller jeweils in DAX und MDAX gelisteten Unternehmen sowie zusätzlich separat die Vergütung der Vorstände der Aareal Bank, der Deutschen Bank, der Deutschen Pfandbriefbank, der DZ Bank, der Landesbank Baden-Württemberg sowie der UniCredit Bank herangezogen. Ferner hat der Aufsichtsrat auch das Verhältnis und die Entwicklung der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises (erste Führungsebene unterhalb des Vorstands) und zur Gesamtbelegschaft im Inland berücksichtigt.

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 Versicherungsbeiträgen 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 Gesamtzielerreichungsbetrages) wird hälftig nach Abschluss des Geschäftsjahres als Geldbetrag ausgezahlt. Die andere Hälfte wird aktienbasiert nach einer Wartezeit von zwölf Monaten gewährt.</p> <p>Das LTI (60 % des Gesamtzielerreichungsbetrages) unterliegt einer nachträglichen Leistungsbewertung nach Ablauf von regelmäßig fünf 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 zwölf Monaten gewährt.</p> <p>Die kurz- und langfristige variable Vergütung unterstützen dabei, die strategischen Ziele der Commerzbank Aktiengesellschaft 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 fünf 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.

Bestandteil	Wesentlicher Inhalt
Maximalvergütung	Der Zufluss aus allen Vergütungsbestandteilen ist für jedes Vorstandsmitglied auf maximal 6 Mio. Euro für ein Geschäftsjahr begrenzt
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.
Malus und Clawback	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 fünf Jahren zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren. Dies kann zu einer Reduzierung bis zu einem vollständigen Entfall des LTI's führen. 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.
Alters- und Hinterbliebenen-versorgung	Die Vorstandsmitglieder erhalten eine beitragsorientierte Leistungszusage. Die Versorgungszusage sieht ferner eine Hinterbliebenenversorgung vor, die nach versicherungsmathematischen Regeln aus dem Alterskapital ermittelt wird.
Begrenzung der Vergütung bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellungsperiode	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 zwei Jahresvergütungen begrenzt. Zum anderen ist die Vergütung auf den Betrag begrenzt, der bis zum Ende der ursprünglichen Vertragslaufzeit zu zahlen gewesen wäre.

Grundzüge des Vergütungssystems

Kernbestandteile des Vergütungssystems sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung. 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 hat die Hauptversammlung 2020 gebilligt.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das feste Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge. Das Jahresgrundgehalt beträgt 990 000 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 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 (Zielerreichung von 100 %) beträgt 660 000 Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder und 1 116 165 Euro für den Vorstandsvorsitzenden.

27 Erklärung zur Unternehmensführung

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

35 Vergütungsbericht

62 Angaben gemäß § 315 HGB

68 Nichtfinanzieller Bericht

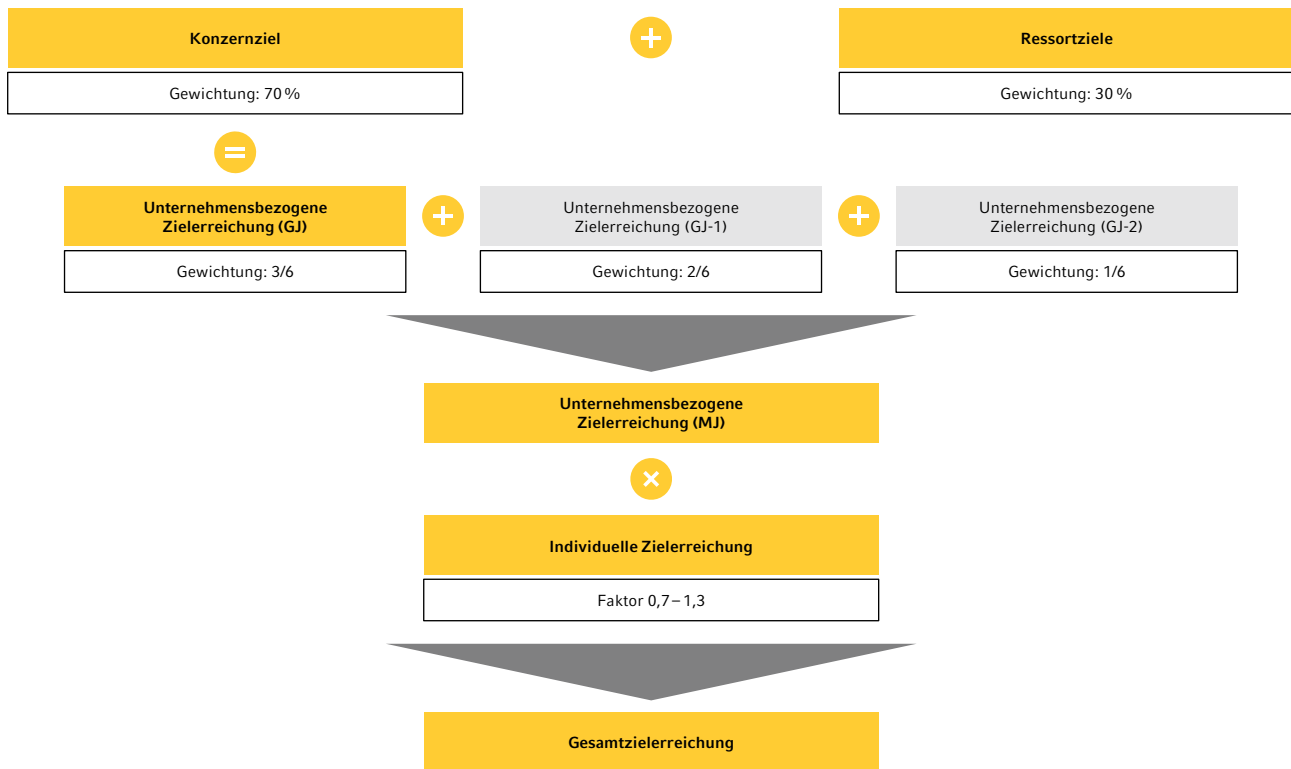
Zielfestlegung Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat Ziele für die Vorstandsmitglieder fest. Die Zielfestlegung orientiert sich an der Unternehmensstrategie sowie der Mehrjahresplanung und zielt auf eine erfolgsorientierte und nachhaltige Unternehmensführung:

- **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** Das Konzernziel legt der Aufsichtsrat für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich als Performancegerade fest. Für das Geschäftsjahr 2020 erfolgte die Festlegung wie in den Vorjahren auf Basis von EVA-Werten. 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, dies sind derzeit die Segmente Firmenkunden und Privat- und Unternehmerkunden, ist die Ressortzielerreichung erheblich vom Segmenterfolg abhängig. Der Aufsichtsrat legt dafür Performancegeraden auf Basis von EVA-Werten oder einer anderen vom Aufsichtsrat bestimmten Kennzahl für die Segmente fest.
- **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, indem das Ergebnis der mehrjährigen unternehmensbezogenen Zielerreichung mit dem entsprechenden Faktor multipliziert wird. Die Systematik ist nachstehend im Abschnitt „Zielerreichung“ näher beschrieben und in der Grafik dargestellt.

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 die Zielerreichung 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 Zielfestlegung in Stufen. Die Systematik ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

Vorstandsvergütung



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 Konzernzieleerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren. Diese Anpassungsmöglichkeit ist für Banken aufsichtsrechtlich ausdrücklich vorgesehen.

Short Term Incentive (STI) Von der variablen Vergütung sind 40 % als Short Term Incentive ausgestaltet. Der Anspruch darauf entsteht mit der Feststellung des Gesamtzieleerreichungsbetrages 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 Leis-

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

tungsbewertung, 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 Poolvorbehaltungsprüfung erforderlich ist. Die nachträgliche Leistungsbewertung kann daher zu einer Reduzierung bis zur vollständigen Streichung des gesamten LTI 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 LTI die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie während des Zurückbehaltungszeitraums von fünf Jahren und der sich anschließenden Wartezeit von zwölf Monaten berücksichtigt.

Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei anderen Unternehmen

Die einem Vorstandsmitglied zufließende Vergütung aus der Wahrnehmung von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen wird auf die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet. Bei der Übernahme von Organfunktionen in nicht konsolidierten Unternehmen entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit eine Vergütung für das Mandat auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet wird.

Altersversorgung

Regelung für bis einschließlich 2011 bestellte Vorstandsmitglieder Das System der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder, die im Jahr 2011 bereits bestellt waren – dies betraf im Geschäftsjahr 2020 nur noch Martin Zielke – ist im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019 ausführlich beschrieben. Es blieb im Geschäftsjahr 2020 unverändert.

Regelungen für nach 2011 bestellte Vorstandsmitglieder Die Altersversorgung für nach der Neuregelung im Jahr 2011 bestellte Vorstandsmitglieder wurde am Commerzbank-Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge für außertariflich vergütete Mitarbeiter der Commerzbank Aktiengesellschaft 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 Kapitaleistung wird in diesem Fall nach versicherungsmathematischen Regeln verrentet.

Scheidet ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalles 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 Versorgungsfalles wird jedem nach der Neuregelung bestellten Vorstandsmitglied ein Jahresbaustein gutgeschrieben, der 40 % des pensionsfähigen Jahresgrundgehaltes (Jahresbeitrag, für ordentliche Vorstandsmitglieder derzeit 40 % berechnet auf 788 225 Euro¹) multipliziert mit einem altersabhängigen Transformationsfaktor beträgt. Erhöhungen des festen Jahresgrundgehaltes werden nur dann im Jahresbaustein berücksichtigt, wenn der Aufsichtsrat dies beschließt.

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 Versorgungsfalles 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 Versorgungsfalles. Der Stand des Versorgungskontos stellt bei dieser Regelung die Höhe der Mindestkapitaleistung dar, sofern der Stand des virtuellen Depots geringer ist. Für die ersten beiden Monate nach Eintritt des Versorgungsfalles 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 Versorgungsfalles 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 Versorgungsfalles 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 Vorstands-

¹ Der Vorstandsvorsitzende Martin Zielke unterfiel dem System der betrieblichen Altersversorgung für bis einschließlich 2011 bestellte Vorstandsmitglieder.

mitglied 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 2020 erreichten jährlichen Pensionsanwartschaften bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 62

Jahren, die zugehörigen versicherungsmathematischen Barwerte am 31. Dezember 2020 sowie die in dem Barwert enthaltenen Dienstzeitaufwendungen für das Jahr 2020 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
Martin Zielke ¹	2020	357	11 794	1 177
	2019	317	9 488	1 065
Frank Annuscheit ²	2020	–	–	–
	2019	263	7 715	494
Roland Boekhout ³	2020	15 ⁹	343	333
	2019	–	–	–
Dr. Marcus Chromik	2020	90 ⁹	2 094	383
	2019	77 ⁹	1 547	350
Stephan Engels ⁴	2020	123 ⁹	2 841	84
	2019	127 ⁹	2 760	331
Jörg Hessenmüller ⁵	2020	33 ⁹	770	371
	2019	17 ⁹	345	314
Michael Mandel ⁶	2020	70 ⁹	1 596	267
	2019	62 ⁹	1 288	337
Dr. Bettina Orlopp	2020	55 ⁹	1 273	374
	2019	40 ⁹	813	347
Michael Reuther ⁷	2020	–	–	–
	2019	304	8 961	570
Sabine Schmittroth ⁸	2020	16 ⁹	388	352
	2019	–	–	–
Summe	2020		21 099	3 341
	2019		32 917	3 808

¹ Die Bestellung von Martin Zielke als Vorstandsvorsitzender und Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2020.

² Die Bestellung von Frank Annuscheit zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 28. Februar 2019.

³ Roland Boekhout wurde zum 1. Januar 2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Seine Bestellung zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2020.

⁴ Die Bestellung von Stephan Engels zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. März 2020.

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

⁶ Die Bestellung von Michael Mandel zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 30. September 2020.

⁷ Die Bestellung von Michael Reuther zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2019.

⁸ Sabine Schmittroth wurde zum 1. Januar 2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

⁹ Kapitalleistung verrentet.

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 2020 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) für im Geschäftsjahr 2020 aktive Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft auf insgesamt 21,1 Mio. Euro (Vorjahr: 32,9 Mio. Euro). Der Rückgang der Pensionsverpflichtungen gegenüber dem Vorjahr ist insbesondere auf das Ausscheiden der langjährigen Vorstandsmitglieder Frank Annuscheit und Michael Reuther zurückzuführen.

Maximalvergütung

Die Maximalvergütung für jedes Mitglied des Vorstands liegt bei 6 Mio. Euro für ein Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung beschränkt den maximalen Zufluss aller Vergütungsbestandteile für das jeweilige Geschäftsjahr. Sie begrenzt daher insbesondere auch den Zufluss aus den aktienbasierten Bestandteilen der variablen Vergütung, die ansonsten keiner Beschränkung unterliegen würden. Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder zwingend als angemessen angesehene Vergütungshöhe dar. Sie setzt lediglich eine Höchstgrenze, um eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden. Diese Regelung wird seit ihrer Aufnahme

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

im Vergütungssystem im März 2020 bei neu abgeschlossenen Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern beziehungsweise bei einer Vertragsverlängerung aufgenommen.

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 weiterbezahlt. 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 Vorstandsmitglied 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 Jahres-

grundgehalt 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. Es besteht keine Sonderregelung im Falle eines Kontrollwechsels.

Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die Möglichkeit, vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung bezüglich Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie den einzelnen Vergütungsbestandteilen abzuweichen. Voraussetzung ist, dass dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020 für die Vertragsbedingungen des neuen Vorsitzenden des Vorstands, Dr. Manfred Knof, Gebrauch gemacht, um Dr. Manfred Knof als neuen Vorsitzenden gewinnen zu können. Dr. Manfred Knof hat für die Dauer seiner Bestellungsperiode von fünf Jahren ein festes Jahresgrundgehalt von 1 924 247 Euro. Der Zielbetrag seiner variablen Vergütung beträgt 1 282 832 Euro pro Jahr. Ferner erhält Dr. Manfred Knof einmalig für das Jahr 2021 einen zusätzlichen Jahresbeitrag für die betriebliche Altersversorgung in Höhe von 1 Mio. Euro. Vor dem Hintergrund anstehender langfristiger strategischer Entscheidungen und deren Umsetzung war die Gewinnung von Dr. Manfred Knof als neuen Vorsitzenden des Vorstands in der aktuellen Situation für die Commerzbank Aktiengesellschaft von besonderer Bedeutung. Die vereinbarten Bezüge berücksichtigen die Vergütung des vorherigen Anstellungsverhältnisses von Dr. Manfred Knof, die deutlich höher war. Schließlich erstattet die Commerzbank Aktiengesellschaft Dr. Manfred Knof variable Vergütung aus seinem vorherigen Beschäftigungsverhältnis in einer Höhe von bis zu 387 000 Euro, die infolge seines Wechsels zur Commerzbank Aktiengesellschaft entfallen ist. Diese Zahlung wird als Long Term Incentive für das Jahr 2021 behandelt und unterliegt den vertraglichen Bedingungen für das LTI, also insbesondere dem Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren, der nachträglichen Leistungsbewertung sowie der hälftigen aktienbasierten Gewährung.

Aufhebungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern

Die Commerzbank Aktiengesellschaft hat mit **Martin Zielke** am 14. Juli 2020 eine Aufhebungsvereinbarung getroffen, nach der die Bestellung zum Mitglied und Vorsitzenden des Vorstands und sein Anstellungsvertrag mit Ablauf des 31. Dezember 2020 geendet haben. Für die Zeit bis zum 31. Dezember 2020 stehen Martin Zielke sämtliche vertragsgemäßen Leistungen zu. Für die Zeit vom 1. Januar 2021 an erhält Martin Zielke einen Gesamtbetrag in Höhe von 3 348 480 Euro brutto, der in 24 monatlichen Raten gezahlt wird. Dieser Gesamtbetrag liegt deutlich unterhalb des vertraglich

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

vorgesehenen Caps von zwei Jahresvergütungen, da Martin Zielke auf die Berücksichtigung seiner variablen Vergütungsansprüche und der Nebenleistungen bei der Berechnung des Caps verzichtet hat. Ein anderweitiger Verdienst von Martin Zielke während dieses Zeitraums wird auf die Zahlungen angerechnet.

Die Commerzbank Aktiengesellschaft hat mit **Michael Mandel** am 17. September 2020 eine Aufhebungsvereinbarung getroffen, nach der die Bestellung zum Mitglied des Vorstands und sein Anstellungsvertrag mit Ablauf des 30. September 2020 geendet haben. Für die Zeit bis zum 30. September 2020 stehen Michael Mandel sämtliche vertragsgemäßen Leistungen zu. Für die Zeit vom 1. Oktober 2020 an erhält Michael Mandel einen Gesamtbetrag in Höhe von 2 134 000 Euro brutto, der in 24 monatlichen Raten gezahlt wird. Dieser Gesamtbetrag liegt ebenfalls deutlich unterhalb des vertraglich vorgesehenen Caps von zwei Jahresvergütungen, da auch Michael Mandel auf die Berücksichtigung seiner variablen Vergütungsansprüche bei der Berechnung des Caps verzichtet hat. Ein anderweitiger Verdienst von Michael Mandel während dieses Zeitraums wird auf die Zahlungen ebenfalls angerechnet.

Die Commerzbank Aktiengesellschaft hat mit **Roland Boekhout** am 27. November 2020 eine Aufhebungsvereinbarung getroffen, nach der die Bestellung zum Mitglied des Vorstands und sein Anstellungsvertrag mit Ablauf des 31. Dezember 2020 geendet haben. Für die Zeit bis zum 31. Dezember 2020 stehen Roland Boekhout sämtliche vertragsgemäßen Leistungen zu. Ergänzend zu den regulären Leistungen für Mitglieder des Vorstands hatte die Commerzbank Aktiengesellschaft mit Roland Boekhout im Rahmen seiner Anstellung eine Sign-On-Zahlung in Höhe von 250 000 Euro vereinbart, die im April 2020 fällig war. Ferner hatte die Commerzbank Aktiengesellschaft mit Roland Boekhout vereinbart, dass sie ihm durch den Wechsel zur Commerzbank Aktiengesellschaft entgangene Anwartschaften auf zurückbehaltene variable Vergütung der Jahre 2016, 2017 und 2019 aus seinem vorherigen Beschäftigungsverhältnis mit der ING erstattet. Dies betrifft Ansprüche in einem Wert von 604 522 Euro. Die entgangenen Anwartschaften auf variable Vergütung werden so behandelt, als wären sie jeweils nach Ablauf des relevanten Jahres (2016, 2017 und 2019) von der Commerzbank Aktiengesellschaft festgesetzt worden. Die Kompensationsbeträge für die Jahre 2016 und 2017 werden als Long Term Incentive behandelt. Der Kompensationsbetrag für das Jahr 2019 wird zu 40 % als Short Term Incentive und zu 60 % als Long Term Incentive nach den Regelungen des Vergütungssystems behandelt. Sowohl STI als auch LTI werden somit hälftig aktienbasiert gewährt. Das LTI unterliegt ferner insbesondere einem Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren, sodass die einzelnen Kompensationsbeträge zu unterschiedlichen Zeitpunkten gezahlt werden. Diese Vereinbarungen bleiben von der Beendigung der Tätigkeit von Roland Boekhout unberührt. Für die Zeit vom 1. Januar 2021 an erhält Roland Boekhout einen Ge-

samtbetrag in Höhe von 2 134 000 Euro brutto, der in 24 monatlichen Raten gezahlt wird. Der Betrag entspricht dem vertraglich vorgesehenen Cap von zwei Jahresvergütungen. Ein anderweitiger Verdienst von Roland Boekhout während dieses Zeitraums wird auf die Zahlungen angerechnet.

Sonstiges

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

Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2020

Der Aufsichtsrat hat angesichts der aktuellen Situation und des unbefriedigenden Ergebnisses im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020 beschlossen, keinen Pool für die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das abgelaufene Geschäftsjahr zur Verfügung zu stellen. Diese Entscheidung führt dazu, dass sämtliche Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 keine variable Vergütung erhalten.

Gleichwohl hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 bestimmt. Dies war erforderlich, da die Zielerreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr in den Folgejahren in der mehrjährigen Zielerreichung für die variable Vergütung berücksichtigt wird. Die Ziele sowie die Zielerreichungen der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 sind nachstehend dargestellt.

Für das Geschäftsjahr 2021 wird der Aufsichtsrat den Anteil der ESG-Ziele, insbesondere mit der Bankstrategie abgestimmter Umweltziele, weiter ausbauen. ESG steht für „Environmental, Social and Governance“. Der Begriff konzentriert die Handlungsbereiche, die erforderlich sind, um die Umwelt zu schützen, sozialen Fortschritt zu sichern und die nachhaltige Unternehmensführung zu verbessern.

Konzernziel Das Konzernergebnis und dementsprechend der Konzern-EVA sind deutlich negativ ausgefallen. Ursachen waren unter anderem die vollständige Abschreibung des Goodwills und ein hohes negatives Risikoergebnis. Die Commerzbank Aktiengesellschaft musste aufgrund verschlechterter Marktparameter, unter anderem wegen des Zinsniveaus in der Eurozone und in Polen, den bestehenden Goodwill in Höhe von rund 1,5 Mrd. Euro vollständig abschreiben. Die veränderten Marktparameter, die zur Abschreibung des bestehenden Goodwills führten, haben sich zudem negativ auf die Bewertung der latenten aktiven Steuerposition ausgewirkt. Das negative Risikoergebnis wurde insbesondere durch Corona-bedingte Sachverhalte beeinflusst. Das deutlich negative Konzernergebnis führte zu einer Zielerreichung des Konzernziels von 0 %.

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

	Konzernziel 2020	Zielerreichung
Einheitlich für alle Vorstandsmitglieder	Konzern-EVA	0 %

Ressortziele Die Ressortziele folgen der Ressortverantwortlichkeit im Vorstand, die sich im Geschäftsjahr 2020 mehrfach geändert hat. Die Erreichung der Ressortziele der Mitglieder des Vorstands lag in einer **Bandbreite zwischen 37 % und 111 %**.

Die Ressortziele des CEOs **Martin Zielke** waren stark durch die CEO-Funktion mit einem Anteil von 60 % geprägt. Das Ziel „erfolgreiche Umsetzung der Strategieziele für das Jahr 2020“ hat Herr Zielke zum Teil erreicht. So lag das Operative Ergebnis der Commerzbank Aktiengesellschaft unterhalb der Planung und der Verkauf der Beteiligung an der mBank in Polen konnte nicht wie geplant realisiert werden. Hingegen wurde die Verschmelzung der Tochtergesellschaft comdirect auf die Commerzbank Aktiengesellschaft erfolgreich abgeschlossen. Bei den Kommunikationszielen hat Martin Zielke die Ziele für die interne Kommunikation überwiegend erreicht. Hier wirkten sich besonders die regelmäßige Mitarbeiterkommunikation und Formate rund um das Thema Corona-Pandemie positiv aus. Die externe Berichterstattung war hingegen von Kritik von Investoren und den Rücktritten von Martin Zielke und Dr. Stefan Schmittmann geprägt.

Die Ressortzielerreichung des Firmenkundenvorstands, **Roland Boekhout**, hing zu 60 % von dem Ergebnis des Segments Firmenkunden ab. Das Segmentergebnis war negativ und führte zu einem hohen negativen EVA für das Segment Firmenkunden, so dass dieses Teilziel nicht erreicht wurde. Positiv auf die Zielerreichung wirkte sich jedoch ein erfolgreiches Management der risikogewichteten Aktiva im Segment Firmenkunden aus.

Beim Risikovorstand, **Dr. Marcus Chromik**, wirkte sich ein sehr gutes Risikomanagement unter den Herausforderungen der Corona-Pandemie positiv auf seine Ressortzielerreichung aus. Darüber hinaus hat der von ihm verantwortete Bereich Big Data & Advanced Analytics beachtliche Fortschritte in der datengestützten Generierung von Vertriebspotenzialen und Kosteneinsparungen gemacht.

Die Ressortzielerreichung der Finanzvorstände, **Stephan Engels** und **Dr. Bettina Orlopp** (vom 1. April 2020 an), wurde durch ein überdurchschnittliches Ergebnis des Bereichs Group Management Treasury und eine sehr gute, effiziente Kapitalsteuerung bestimmt. Die Ziele für den von Dr. Bettina Orlopp bis zum 31. März 2020 sowie nachfolgend von Sabine Schmittroth und Dr. Marcus Chromik verantworteten Bereich Group Management

Compliance wurden erreicht. Das Ziel „Koordination und Überwachung der Kosten- und Ertragsmaßnahmen der Konzernstrategie“ konnte dagegen nicht vollständig erreicht werden. Die Ziele von Stephan Engels hinsichtlich der Tochtergesellschaft mBank hat er nicht erreicht.

Der Chief Operating Officer, **Jörg Hessenmüller**, hat seine Ziele hinsichtlich der Weiterentwicklung der IT der Commerzbank Aktiengesellschaft uneingeschränkt erreicht. Auch konnten der Standardisierungsgrad und die Betriebsstabilität weiter verbessert werden, wobei Störungen im Vertrieb bei der Zielerreichung berücksichtigt wurden. Unter anderem aufgrund von einzelnen Verzögerungen bei Großprojekten und dem nicht realisierten Verkauf der Tochtergesellschaft mBank hat Jörg Hessenmüller seine Ziele im Hinblick auf die Umsetzung struktureller Änderungen der Konzernstruktur nicht vollständig erreicht.

Die Ressortzielerreichung des Privatkundenvorstands, **Michael Mandel**, war zu 60 % von dem Ergebnis des Segments Privat- und Unternehmerkunden abhängig. Das Ergebnis des Segments führte zu einer teilweisen Erreichung des Ziels für das Segmentergebnis. Die Ziele zum Kostenmanagement und profitablen Kundenwachstum hat Michael Mandel übertroffen. Hervorzuheben ist eine hohe Anzahl von Nettoneukunden, die mit geringeren Kosten als im Vorjahr erreicht wurde. Die gesetzten Kostenziele hat das Segment eingehalten. Die Ziele hinsichtlich der Tochtergesellschaft mBank, die Michael Mandel von Stephan Engels vom 1. April 2020 an übernommen hatte, hat auch Michael Mandel nicht erreicht.

Die Ressortziele von **Sabine Schmittroth** waren bis zum 30. September 2020 im Wesentlichen durch die Ziele als Personalvorständin geprägt, die zum 1. Oktober 2020 durch die Ziele für das Segment Privat- und Unternehmerkunden erweitert wurden. Ihre Ziele für den Personalbereich hat Sabine Schmittroth erreicht. Das gilt sowohl für die personalwirtschaftlichen Ziele als auch die Ziele hinsichtlich der Digitalisierung und Nachwuchsförderung. So konnte sie die digitalen Kompetenzen der Belegschaft beispielsweise durch Fortbildungen und Einstellungen weiter ausbauen. Die Zielerreichung für das Segment Privat- und Unternehmerkunden war von denselben Faktoren wie bei Michael Mandel geprägt, also insbesondere dem Segmentergebnis und dem profitableren Kundenwachstum.

Martin Zielke**Ressortziele 2020****Ziele/Kriterien****CEO-Funktion**

- Erfolgreiche Umsetzung der Strategieziele für 2020
- Verstärkung von Präsenz sowie Kommunikationsstärke

Group Management Communications

- Ziele für die externe Wahrnehmung der Bank
- Ziele für die interne Kommunikation

Group Management Audit

- Ziele hinsichtlich der Aufgaben der Revision

Group Management Legal

(ab 1.4.2020)

- Ziele hinsichtlich der Aufgaben der Rechtsabteilung

Roland Boekhout**Ressortziele 2020****Ziele/Kriterien****Segmentergebnis Firmenkunden (FK)**

- Segmentergebnis FK

Weitere Ziele für Segment FK

- RWA-Management
- Ertragreiche Expansion des Geschäftsmodells von FK
- Kostenmanagement sowie profitables Kundenwachstum und Kundenzufriedenheit
- Ziele für interne Prozessverbesserungen in FK

Dr. Marcus Chromik**Ressortziele 2020****Ziele/Kriterien****Group Risk Management (GRM)**

- Steuerung des Gesamtrisikos
- Optimierung von Prozessen in GRM

Big Data & Advanced Analytics

- Ziele hinsichtlich Datennutzung

Group Management Compliance

(ab 1.10.2020)

- Ziele hinsichtlich Compliance-Konformität und Kosteneffizienz
- Ziele hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden

27 Erklärung zur Unternehmensführung
gemäß § 315d HGB
in Verbindung mit § 289f HGB

35 Vergütungsbericht

62 Angaben gemäß § 315 HGB
68 Nichtfinanzieller Bericht

Stephan Engels	
Ressortziele 2020	Ziele/Kriterien
Group Management Finance	<ul style="list-style-type: none"> • Koordination und Überwachung der Kosten- und Ertragsmaßnahmen der Konzernstrategie
Group Management Tax (GM-Tax)	<ul style="list-style-type: none"> • Effiziente Kapitalsteuerung
Group Management Investor Relations	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele hinsichtlich GM-Tax • Ziele hinsichtlich der Finanzmarktkommunikation und Investorenbeziehungen
Group Management Treasury	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnis Treasury
mBank	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele hinsichtlich der mBank
Jörg Hessenmüller	
Ressortziele 2020	Ziele/Kriterien
Group Services	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele hinsichtlich Auslagerungsprojekten • Umsetzung struktureller Änderungen der Konzernstruktur • Ziele hinsichtlich der Weiterentwicklung der IT • Ausbau von Sourcingmaßnahmen
Michael Mandel	
Ressortziele 2020	Ziele/Kriterien
Privat- und Unternehmernkunden (PUK)	<ul style="list-style-type: none"> • Segmentergebnis PUK
Weitere Ziele für Segment PUK	<ul style="list-style-type: none"> • Zielorientiertes Kostenmanagement sowie profitables Kundenzwachstum • Ziele hinsichtlich des Ausbaus des Digital-Bankings • Ziele hinsichtlich Kundenzufriedenheit und aktiven Digital-Banking-Nutzern
mBank (ab 1.4.2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele hinsichtlich der mBank

Dr. Bettina Orlopp**Ressortziele 2020****Ziele/Kriterien****Group Management Finance****Group Management Tax**
(GM-Tax)**Group Management Investor Relations**
(ab 1.4.2020)

- Koordination und Überwachung der Kosten- und Ertragsmaßnahmen der Konzernstrategie
- Effiziente Kapitalsteuerung
- Ziele hinsichtlich GM-Tax
- Ziele hinsichtlich der Finanzmarktkommunikation und Investorenbeziehungen

Group Management Treasury

(ab 1.4.2020)

- Ergebnis Treasury

Group Management Compliance

(bis 31.3.2020)

- Ziele hinsichtlich Compliance-Konformität und Kosteneffizienz
- Ziele hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden

Group Management Legal

(bis 31.3.2020)

- Ziele hinsichtlich der Aufgaben der Rechtsabteilung

Sabine Schmittroth**Ressortziele 2020****Ziele/Kriterien****Group Management Human Resources**

- Personalwirtschaftliche Ziele
- Personelle Ziele hinsichtlich Digitalisierung und Nachwuchsförderung

Group Management Customer Process & Data Management

- Ziele hinsichtlich des Bearbeitungsprozesses von Kundendaten, der Datenqualität und Kosteneffizienz über die Gesamtdauer der Kundenbeziehung

Group Management Compliance(ab 1.4.2020
bis 30.9.2020)

- Ziele hinsichtlich Compliance-Konformität und Kosteneffizienz
- Ziele hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden

Privat- und Unternehmenskunden

(ab 1.10.2020)

- Segmentergebnis PUK
- Zielorientiertes Kostenmanagement sowie profitables Kundenzuwachstum
- Ziele hinsichtlich des Ausbaus des Digital-Bankings
- Ziele hinsichtlich Kundenzufriedenheit und aktiven Digital-Banking-Nutzern
- Ziele hinsichtlich der mBank

Individuelle Ziele Die Erreichung der individuellen Ziele führte bei sämtlichen Mitgliedern des Vorstands zu einem Faktor von 1,0. Die mehrjährige unternehmensbezogene Zielerreichung

wurde somit nicht aufgrund der individuellen Zielerreichung modifiziert.

27 Erklärung zur Unternehmensführung
gemäß § 315d HGB
in Verbindung mit § 289f HGB

35 Vergütungsbericht

62 Angaben gemäß § 315 HGB
68 Nichtfinanzieller Bericht

Vorstandsmitglied	Individuelle Ziele 2020 (einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt)
Martin Zielke	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele zur Mitarbeiterzufriedenheit
Roland Boekhout	
Dr. Marcus Chromik	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele zur Kundenzufriedenheit
Stephan Engels	
Jörg Hessenmüller	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele hinsichtlich der Konkretisierung des Brandings der Bank
Michael Mandel	
Dr. Bettina Orlopp	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele hinsichtlich der Zusammenarbeit im Vorstand und zur Förderung von Werten der Bank gegenüber Kollegen, Partnern und Kunden
Sabine Schmittroth	

Gesamtzielerreichung 2020 Die Gesamtzielerreichung der Mitglieder des Vorstands lag unter Berücksichtigung der mehrjährigen unternehmensbezogenen Zielerreichung in einer **Bandbreite zwischen 11 % und 54 %**.

Darstellung der Vorstandsvergütung nach den Mustertabellen des bisherigen Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Nachstehend wird die Vorstandsvergütung nach den bisherigen Mustertabellen des DCGK dargestellt. Gemäß Ziffer 4.2.5 DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017, der durch entsprechende Mustertabellen konkretisiert wird, sollen für jedes Vorstandsmitglied zum einen die im Berichtsjahr gewährten Zuwendungen, zum an-

deren der Zufluss für das Berichtsjahr ausgewiesen werden. Dabei sollen die Mustertabellen des DCGK verwendet werden. Die Tabellen ermöglichen insbesondere einen Vergleich zu anderen Unternehmen, die die Vergütung nach den Mustertabellen des DCGK ausweisen. Da die Gewährungstabelle die Ziel- beziehungsweise Erwartungswerte darstellt, handelt es sich nicht um die tatsächlich gewährten Beträge. Diese liegen erheblich unter den Zielwerten. Die tatsächlich gewährten und zugeflossenen Beträge werden in gesonderten Tabellen entsprechend der bisherigen Vergütungsberichte dargestellt.

Die folgenden Tabellen zeigen unter „Gewährte Zuwendungen“ die für das Berichtsjahr gewährte Zielvergütung (feste Vergütung und variable Vergütung) bei einer fiktiven Zielerreichung von 100 %:

Tsd. €	Martin Zielke Vorsitzender (bis 31. Dezember 2020)					
	Bei fiktiver Zielerreichung von 100 % gewährte Zuwendungen sowie Minimum und Maximum				Zufluss	
	2020	Min.	Max. ¹	2019	2020	2019
Festvergütung	1 674	1 674	1 674	1 674	1 674	1 674
Nebenleistungen ²	151	151	151	170	151	170
Summe	1 825	1 825	1 825	1 844	1 825	1 844
Einjährige variable Vergütung³	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	1 116	0	1 674	1 116	51	428
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	165
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	-	-	-	-	51	-
STI 2019 in bar	-	-	-	223	-	161
STI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2021)	-	-	-	223	-	-
STI 2020 in bar	223	0	335	-	0	-
STI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2022)	223	0	335	-	-	-
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	102
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ⁴	-	-	-	-	-	-
LTI 2019 in bar (bis Q1/2025, 2026, 2027) ⁵	-	-	-	335	-	-
LTI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	-	-	-	335	-	-
LTI 2020 in bar (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	335	0	503	-	-	-
LTI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2027, 2028, 2029) ⁵	335	0	503	-	-	-
Summe	2 941	1 825	3 499	2 960	1 876	2 272
Versorgungsaufwand ⁶	1 177	1 177	1 177	1 065	1 177	1 065
Gesamtvergütung	4 118	3 002	4 676	4 025	3 053	3 337

27 Erklärung zur Unternehmensführung
gemäß § 315d HGB
in Verbindung mit § 289f HGB

35 Vergütungsbericht

62 Angaben gemäß § 315 HGB
68 Nichtfinanzieller Bericht

Tsd. €	Frank Annuscheit Chief Operating Officer (bis 28. Februar 2019)				Zufluss	
	Bei fiktiver Zielerreichung von 100 % gewährte Zuwendungen sowie Minimum und Maximum					
	2020	Min.	Max. ¹	2019	2020	2019
Festvergütung	–	–	–	165	–	165
Nebenleistungen ²	–	–	–	14	–	14
Summe	–	–	–	179	–	179
Einjährige variable Vergütung³	–	–	–	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	110	31	210
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	91
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	–	–	–	–	31	–
STI 2019 in bar	–	–	–	22	–	15
STI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2021)	–	–	–	22	–	–
STI 2020 in bar	–	–	–	–	–	–
STI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2022)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	104
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ⁴	–	–	–	–	–	–
LTI 2019 in bar (bis Q1/2025, 2026, 2027) ⁵	–	–	–	33	–	–
LTI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	–	–	–	33	–	–
LTI 2020 in bar (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	–	–	–	–	–	–
LTI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2027, 2028, 2029) ⁵	–	–	–	–	–	–
Summe	–	–	–	289	31	390
Versorgungsaufwand ⁶	–	–	–	494	–	494
Gesamtvergütung	–	–	–	783	31	884

Tsd. €	Roland Boekhout					
	Firmenkunden					
	(1. Januar bis 31. Dezember 2020)					
	Bei fiktiver Zielerreichung von 100 % gewährte Zuwendungen sowie Minimum und Maximum				Zufluss	
	2020	Min.	Max. ¹	2019	2020	2019
Festvergütung	990	990	990	-	990	-
Nebenleistungen ²	135	135	135	-	135	-
Summe	1 125	1 125	1 125	-	1 125	-
Einjährige variable Vergütung³	132	0	198	-	0	-
Mehrjährige variable Vergütung	528	0	792	-	-	-
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	-
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	-	-	-	-	-	-
STI 2019 in bar	-	-	-	-	-	-
STI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2021)	-	-	-	-	-	-
STI 2020 in bar	-	-	-	-	-	-
STI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2022)	132	0	198	-	-	-
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	-
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ⁴	-	-	-	-	-	-
LTI 2019 in bar (bis Q1/2025, 2026, 2027) ⁵	-	-	-	-	-	-
LTI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	-	-	-	-	-	-
LTI 2020 in bar (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	198	0	297	-	-	-
LTI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2027, 2028, 2029) ⁵	198	0	297	-	-	-
Sign-On	250	250	250	-	250	-
Buy-Out	605	0	605	-	74	-
STI in bar (Q1/2020)	74	0	74	-	74	-
STI in virtuellen Aktien (bis Q1/2021)	74	0	74	-	-	-
LTI in bar (bis Q1/2022, 2023, 2025)	229	0	229	-	-	-
LTI in virtuellen Aktien (bis Q1/2023, 2024, 2026)	229	0	229	-	-	-
Summe	2 640	1 375	2 970	-	1 449	-
Versorgungsaufwand ⁶	333	333	333	-	333	-
Gesamtvergütung	2 973	1 708	3 303	-	1 782	-

27 Erklärung zur Unternehmensführung
gemäß § 315d HGB
in Verbindung mit § 289f HGB

35 Vergütungsbericht

62 Angaben gemäß § 315 HGB
68 Nichtfinanzieller Bericht

Tsd. €	Dr. Marcus Chromik Chief Risk Officer				Zufluss	
	Bei fiktiver Zielerreichung von 100 % gewährte Zuwendungen sowie Minimum und Maximum				2020	2019
	2020	Min.	Max. ¹	2019	2020	2019
Festvergütung	990	990	990	990	990	990
Nebenleistungen ²	135	135	135	74	135	74
Summe	1 125	1 125	1 125	1 064	1 125	1 064
Einjährige variable Vergütung³	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	660	0	990	660	31	209
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	107
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	-	-	-	-	31	-
STI 2019 in bar	-	-	-	132	-	102
STI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2021)	-	-	-	132	-	-
STI 2020 in bar	132	0	198	-	0	-
STI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2022)	132	0	198	-	-	-
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	-
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ⁴	-	-	-	-	-	-
LTI 2019 in bar (bis Q1/2025, 2026, 2027) ⁵	-	-	-	198	-	-
LTI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	-	-	-	198	-	-
LTI 2020 in bar (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	198	0	297	-	-	-
LTI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2027, 2028, 2029) ⁵	198	0	297	-	-	-
Summe	1 785	1 125	2 115	1 724	1 156	1 273
Versorgungsaufwand ⁶	383	383	383	350	383	350
Gesamtvergütung	2 168	1 508	2 498	2 074	1 539	1 623

Tsd. €	Stephan Engels Chief Financial Officer (bis 31. März 2020)				Zufluss	
	Bei fiktiver Zielerreichung von 100 % gewährte Zuwendungen sowie Minimum und Maximum				2020	2019
	2020	Min.	Max. ¹	2019	2020	2019
Festvergütung	248	248	248	990	248	990
Nebenleistungen ²	34	34	34	120	34	120
Summe	282	282	282	1 110	282	1 110
Einjährige variable Vergütung³	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	165	0	248	660	31	293
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	98
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	-	-	-	-	31	-
STI 2019 in bar	-	-	-	132	-	98
STI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2021)	-	-	-	132	-	-
STI 2020 in bar	33	0	50	-	0	-
STI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2022)	33	0	50	-	-	-
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	97
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ⁴	-	-	-	-	-	-
LTI 2019 in bar (bis Q1/2025, 2026, 2027) ⁵	-	-	-	198	-	-
LTI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	-	-	-	198	-	-
LTI 2020 in bar (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	50	0	74	-	-	-
LTI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2027, 2028, 2029) ⁵	50	0	74	-	-	-
Summe	447	282	530	1 770	313	1 403
Versorgungsaufwand ⁶	84	84	84	331	84	331
Gesamtvergütung	531	366	614	2 101	397	1 734

Tsd. €	Jörg Hessenmüller Chief Operating Officer (seit 15. Januar 2019)					
	Bei fiktiver Zielerreichung von 100 % gewährte Zuwendungen sowie Minimum und Maximum				Zufluss	
	2020	Min.	Max. ¹	2019	2020	2019
Festvergütung	990	990	990	953	990	953
Nebenleistungen ²	161	161	161	51	161	51
Summe	1 151	1 151	1 151	1 004	1 151	1 004
Einjährige variable Vergütung³	-	-	-	127	-	94
Mehrfährige variable Vergütung	660	0	990	508	0	-
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	-
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	-	-	-	-	-	-
STI 2019 in bar	-	-	-	-	-	-
STI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2021)	-	-	-	127	-	-
STI 2020 in bar	132	0	198	-	0	-
STI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2022)	132	0	198	-	-	-
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	-
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ⁴	-	-	-	-	-	-
LTI 2019 in bar (bis Q1/2025, 2026, 2027) ⁵	-	-	-	191	-	-
LTI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	-	-	-	191	-	-
LTI 2020 in bar (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	198	0	297	-	-	-
LTI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2027, 2028, 2029) ⁵	198	0	297	-	-	-
Summe	1 811	1 151	2 141	1 639	1 151	1 098
Versorgungsaufwand ⁶	371	371	371	314	371	314
Gesamtvergütung	2 182	1 522	2 512	1 953	1 522	1 412

Tsd. €	Michael Mandel Privat- und Unternehmenskunden (bis 30. September 2020)					
	Bei fiktiver Zielerreichung von 100 % gewährte Zuwendungen sowie Minimum und Maximum				Zufluss	
	2020	Min.	Max. ¹	2019	2020	2019
Festvergütung	743	743	743	990	743	990
Nebenleistungen ²	135	135	135	105	135	105
Summe	878	878	878	1 095	878	1 095
Einjährige variable Vergütung³	-	-	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	495	0	743	660	35	184
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	98
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	-	-	-	-	35	-
STI 2019 in bar	-	-	-	132	-	86
STI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2021)	-	-	-	132	-	-
STI 2020 in bar	99	0	149	-	0	-
STI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2022)	99	0	149	-	-	-
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	-
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ⁴	-	-	-	-	-	-
LTI 2019 in bar (bis Q1/2025, 2026, 2027) ⁵	-	-	-	198	-	-
LTI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	-	-	-	198	-	-
LTI 2020 in bar (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	149	0	223	-	-	-
LTI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2027, 2028, 2029) ⁵	149	0	223	-	-	-
Summe	1 373	878	1 621	1 755	913	1 279
Versorgungsaufwand ⁶	267	267	267	337	267	337
Gesamtvergütung	1 640	1 145	1 888	2 092	1 180	1 616

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

Tsd. €	Dr. Bettina Orlopp					
	Chief Financial Officer, Group Treasury					
	Bei fiktiver Zielerreichung von 100 % gewährte Zuwendungen sowie Minimum und Maximum				Zufluss	
	2020	Min.	Max. ¹	2019	2020	2019
Festvergütung	990	990	990	990	990	990
Nebenleistungen ²	90	90	90	88	90	88
Summe	1 080	1 080	1 080	1 078	1 080	1 078
Einjährige variable Vergütung³	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	660	0	990	660	31	113
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	17
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	-	-	-	-	31	-
STI 2019 in bar	-	-	-	132	-	96
STI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2021)	-	-	-	132	-	-
STI 2020 in bar	132	0	198	-	0	-
STI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2022)	132	0	198	-	-	-
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	-
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ⁴	-	-	-	-	-	-
LTI 2019 in bar (bis Q1/2025, 2026, 2027) ⁵	-	-	-	198	-	-
LTI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	-	-	-	198	-	-
LTI 2020 in bar (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	198	0	297	-	-	-
LTI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2027, 2028, 2029) ⁵	198	0	297	-	-	-
Summe	1 740	1 080	2 070	1 738	1 111	1 191
Versorgungsaufwand ⁶	374	374	374	347	374	347
Gesamtvergütung	2 114	1 454	2 444	2 085	1 485	1 538

Tsd. €	Michael Reuther					
	Firmenkunden, Group Treasury					
	(bis 31. Dezember 2019)					
	Bei fiktiver Zielerreichung von 100 % gewährte Zuwendungen sowie Minimum und Maximum				Zufluss	
	2020	Min.	Max. ¹	2019	2020	2019
Festvergütung	-	-	-	990	-	990
Nebenleistungen ²	-	-	-	151	-	151
Summe	-	-	-	1 141	-	1 141
Einjährige variable Vergütung³	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	-	660	28	247
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	73
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	-	-	-	-	28	-
STI 2019 in bar	-	-	-	132	-	75
STI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2021)	-	-	-	132	-	-
STI 2020 in bar	-	-	-	-	-	-
STI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2022)	-	-	-	-	-	-
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	99
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ⁴	-	-	-	-	-	-
LTI 2019 in bar (bis Q1/2025, 2026, 2027) ⁵	-	-	-	198	-	-
LTI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	-	-	-	198	-	-
LTI 2020 in bar (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	-	-	-	-	-	-
LTI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2027, 2028, 2029) ⁵	-	-	-	-	-	-
Summe	-	-	-	1 801	28	1 388
Versorgungsaufwand ⁶	-	-	-	570	-	570
Gesamtvergütung	-	-	-	2 371	28	1 958

Tsd. €	Sabine Schmittroth Privat- und Unternehmerkunden, Group Human Resources (seit 1. Januar 2020)					
	Bei fiktiver Zielerreichung von 100 % gewährte Zuwendungen sowie Minimum und Maximum				Zufluss	
	2020	Min.	Max. ¹	2019	2020	2019
Festvergütung	990	990	990	–	990	–
Nebenleistungen ²	204	204	204	–	204	–
Summe	1 194	1 194	1 194	–	1 194	–
Einjährige variable Vergütung³	132	0	198	–	0	–
Mehrjährige variable Vergütung	528	0	792	–	–	–
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	–
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	–	–	–	–	–	–
STI 2019 in bar	–	–	–	–	–	–
STI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2021)	–	–	–	–	–	–
STI 2020 in bar	–	–	–	–	–	–
STI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2022)	132	0	198	–	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	–
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ⁴	–	–	–	–	–	–
LTI 2019 in bar (bis Q1/2025, 2026, 2027) ⁵	–	–	–	–	–	–
LTI 2019 in virtuellen Aktien (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	–	–	–	–	–	–
LTI 2020 in bar (bis Q1/2026, 2027, 2028) ⁵	198	0	297	–	–	–
LTI 2020 in virtuellen Aktien (bis Q1/2027, 2028, 2029) ⁵	198	0	297	–	–	–
Summe	1 854	1 194	2 184	–	1 194	–
Versorgungsaufwand ⁶	352	352	352	–	352	–
Gesamtvergütung	2 206	1 546	2 536	–	1 546	–

¹ Maximalwert im Betrachtungsjahr, das heißt ohne etwaige Kurssteigerungen des aktienbasierten Anteils.

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

³ Das STI in bar ist nur im ersten Jahr der Bestellung als einjährige variable Vergütung einzustufen. Da danach der Bemessungszeitraum der variablen Vergütung zwei beziehungsweise drei Jahre beträgt, sind ab dem zweiten Jahr der Bestellung alle variablen Vergütungskomponenten als mehrjährige variable Vergütung darzustellen.

⁴ Die nachträgliche Leistungsbewertung für das LTI des Jahres 2015 erfolgt erst nach der Aufstellung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2020. Zuflüsse aus diesen Komponenten werden daher erst in zukünftigen Vergütungsberichten gezeigt.

⁵ Die Laufzeit ist abhängig von der Dauer des Zurückbehaltungszeitraums, der grundsätzlich fünf Jahre beträgt. Für das erste Jahr der Bestellung zum Mitglied des Vorstands dauert er sieben Jahre, für das zweite Jahr der Bestellung dauert er sechs Jahre.

⁶ Als Versorgungsaufwand ist der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 angegeben (siehe Abschnitt Altersversorgung).

Darstellung der Vorstandsvergütung nach eigenen Tabellen

Die folgenden Tabellen zeigen die tatsächlichen Zuflüsse für das Jahr 2020 und zum Vergleich die Vorjahreswerte für jedes einzelne Mitglied des Vorstands. Der Zufluss „für“ das Jahr bedeu-

tet, dass beispielsweise das STI 2020 in bar, das für das Jahr 2020 geleistet wird und bei dem alle Parameter am Schluss des Jahres feststehen, als Zufluss für 2020 dargestellt wird, obwohl die Auszahlung erst im Jahr 2021 erfolgen wird. Entsprechend ist das STI 2019 in bar, das 2020 ausgezahlt wurde, als Zufluss für 2019 dargestellt.

27 Erklärung zur Unternehmensführung
gemäß § 315d HGB
in Verbindung mit § 289f HGB

35 Vergütungsbericht

62 Angaben gemäß § 315 HGB
68 Nichtfinanzieller Bericht

Zufluss Tsd. €	Martin Zielke Vorsitzender (bis 31. Dezember 2020)		Frank Annuscheit Chief Operating Officer (bis 28. Februar 2019)	
	2020	2019	2020	2019
Grundgehalt	1 674	1 674	–	165
Nebenleistungen ¹	151	170	–	14
Zwischensumme	1 825	1 844	–	179
Kurzfristige variable Vergütung	51	326	31	106
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	165	–	91
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	51	–	31	–
STI 2019 in bar	–	161	–	15
STI 2020 in bar	0	–	–	–
Langfristige variable Vergütung	–	102	–	104
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	102	–	104
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ²	–	–	–	–
Summe	1 876	2 272	31	390

Zufluss Tsd. €	Roland Boekhout Firmenkunden (1. Januar bis 31. Dezember 2020)		Dr. Marcus Chromik Chief Risk Officer		Stephan Engels Chief Financial Officer (bis 31. März 2020)	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Grundgehalt	990	–	990	990	248	990
Nebenleistungen ¹	135	–	135	74	34	120
Zwischensumme	1 125	–	1 125	1 064	282	1 110
Kurzfristige variable Vergütung	0	–	31	209	31	196
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	107	–	98
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	–	–	31	–	31	–
STI 2019 in bar	–	–	–	102	–	98
STI 2020 in bar	0	–	0	–	0	–
Langfristige variable Vergütung	–	–	–	–	–	97
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	97
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ²	–	–	–	–	–	–
Sign-On	250	–	–	–	–	–
Buy-Out (STI in bar (Q1/2020))	74	–	–	–	–	–
Summe	1 449	–	1 156	1 273	313	1 403

Zufluss Tsd. €	Jörg Hessenmüller Chief Operating Officer (seit 15. Januar 2019)		Michael Mandel Privat- und Unternehmerkunden (bis 30. September 2020)		Dr. Bettina Orlopp Chief Financial Officer, Group Treasury	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Grundgehalt	990	953	743	990	990	990
Nebenleistungen ¹	161	51	135	105	90	88
Zwischensumme	1 151	1 004	878	1 095	1 080	1 078
Kurzfristige variable Vergütung	0	94	35	184	31	113
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	98	–	17
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	–	–	35	–	31	–
STI 2019 in bar	–	94	–	86	–	96
STI 2020 in bar	0	–	0	–	0	–
Langfristige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	–
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ²	–	–	–	–	–	–
Summe	1 151	1 098	913	1 279	1 111	1 191

Zufluss Tsd. €	Michael Reuther Firmenkunden, Group Treasury (bis 31. Dezember 2019)		Sabine Schmittroth Privat- und Unternehmerkunden, Group Human Resources (seit 1. Januar 2020)	
	2020	2019	2020	2019
Grundgehalt	–	990	990	–
Nebenleistungen ¹	–	151	204	–
Zwischensumme	–	1 141	1 194	–
Kurzfristige variable Vergütung	28	148	0	–
STI 2017 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	73	–	–
STI 2018 in virtuellen Aktien (bis Q1/2020)	28	–	–	–
STI 2019 in bar	–	75	–	–
STI 2020 in bar	–	–	0	–
Langfristige variable Vergütung	–	99	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	99	–	–
LTI 2015 in bar (bis Q1/2021) ²	–	–	–	–
Summe	28	1 388	1 194	–

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

² Die nachträgliche Leistungsbewertung für das LTI des Jahres 2015 erfolgt erst nach der Aufstellung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2020. Zuflüsse aus diesen Komponenten werden daher erst in zukünftigen Vergütungsberichten gezeigt.

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 Maxi-

27 Erklärung zur Unternehmensführung
gemäß § 315d HGB
in Verbindung mit § 289f HGB

35 Vergütungsbericht

62 Angaben gemäß § 315 HGB

68 Nichtfinanzieller Bericht

malwerte entfallen auf die langfristige variable Vergütung (LTI). Beide Vergütungsbestandteile sind jeweils zur Hälfte aktienbasiert.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 10. Februar 2021 die Gesamtzielerreichungsbeträge der variablen Vergütung für das

Geschäftsjahr 2020 für die einzelnen Mitglieder des Vorstands auf null Euro festgesetzt.

Zuwendungen		Feste Vergütung		Variable Vergütung							Zuge- wendete Gesamt- vergütung ¹	
				kurzfristig		langfristig		Gesamt- ziel- erreich- ungs- betrag	Min			Sign- On/ Buy- Out
				STI in bar	STI in virtuellen Aktien	LTI in bar	LTI in virtuellen Aktien		Min	Max ³		
Tsd. €	Grund- gehalt	Neben- lei- stungen ²										
Martin Zielke	2020 ⁴	1 674	151	0	0	0	0	0	0	1 674	–	1 825
	2019	1 674	170	161	161	241	241	804	0	1 674	–	2 648
Frank Annuscheit	2020	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2019 ⁵	165	14	15	15	23	23	77	0	165	–	256
Roland Boekhout	2020 ⁶	990	135	0	0	0	0	0	0	990	855	1 980
	2019	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Marcus Chromik	2020	990	135	0	0	0	0	0	0	990	–	1 125
	2019	990	74	102	102	152	152	508	0	990	–	1 572
Stephan Engels	2020 ⁷	248	34	0	0	0	0	0	0	248	–	282
	2019	990	120	98	98	146	146	488	0	990	–	1 598
Jörg Hessenmüller	2020	990	161	0	0	0	0	0	0	990	–	1 151
	2019 ⁸	953	51	94	94	141	141	470	0	953	–	1 474
Michael Mandel	2020 ⁹	743	135	0	0	0	0	0	0	743	–	878
	2019	990	105	86	86	129	129	429	0	990	–	1 524
Dr. Bettina Orlopp	2020	990	90	0	0	0	0	0	0	990	–	1 080
	2019	990	88	96	96	145	145	482	0	990	–	1 560
Michael Reuther	2020	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2019 ¹⁰	990	151	75	75	113	113	376	0	990	–	1 517
Sabine Schmittroth	2020 ¹¹	990	204	0	0	0	0	0	0	990	–	1 194
	2019	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	2020	7 615	1 045	0	0	0	0	0	0	7 615	855	9 515
	2019	7 742	773	727	727	1 090	1 090	3 634	0	7 742	–	12 149

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 Martin Zielke als Vorstandsvorsitzender und Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2020.

⁵ Die Bestellung von Frank Annuscheit als Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 28. Februar 2019.

⁶ Roland Boekhout wurde zum 1. Januar 2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Seine Bestellung zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2020.

Roland Boekhout hat eine Sign-On-Zahlung in Höhe von 250 000 Euro sowie eine Zusage über Buy-Outs in einem Wert von 605 000 Euro erhalten.

⁷ Die Bestellung von Stephan Engels als Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. März 2020.

⁸ Jörg Hessenmüller ist seit dem 15. Januar 2019 Mitglied des Vorstands.

⁹ Die Bestellung von Michael Mandel als Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 30. September 2020.

¹⁰ Die Bestellung von Michael Reuther als Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2019.

¹¹ Sabine Schmittroth ist seit dem 1. Januar 2020 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 beziehungsweise nach dem DCGK ausgewiesen sind. Die Ursache liegt

darin, dass der Ausweis nach DRS 17 besonderen Regelungen unterliegt. Der Hauptunterschied, der zu abweichenden Werten führt, ist: Die LTI-Komponenten des Vergütungssystems sind nach DRS 17 erst nach Durchführung der nachträglichen Leistungsbewertung und Ablauf des 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.

Tsd.€	Erfolgsunabhängige Komponenten			Erfolgsabhängige Komponenten			mit langfristiger Anreizwirkung ¹	Gesamtbezüge gemäß DRS 17 ²	
	Grundgehalt	Nebenleistungen ³	Sign-On	mit kurzfristiger Anreizwirkung					
				STI in bar ⁴	STI in virtuellen Aktien ⁵				
					Anzahl virtueller Aktien in Stück				
Martin Zielke	2020 ⁴	1 674	151	–	0	0	0	–	1 825
	2019	1 674	170	–	161	175	29 546	–	2 180
Frank Annuscheit	2020	–	–	–	–	–	–	–	–
	2019 ⁵	165	14	–	15	17	2 825	–	211
Roland Boekhout	2020 ⁶	990	135	250	74	74	13 530	–	1 523
	2019	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Marcus Chromik	2020	990	135	–	0	0	0	–	1 125
	2019	990	74	–	102	111	18 684	–	1 277
Stephan Engels	2020 ⁷	248	34	–	0	0	0	–	282
	2019	990	120	–	98	106	17 956	–	1 314
Jörg Hessenmüller	2020	990	161	–	0	0	0	–	1 151
	2019 ⁸	953	51	–	94	102	17 281	–	1 200
Michael Mandel	2020 ⁹	743	135	–	0	0	0	–	878
	2019	990	105	–	86	93	15 773	–	1 274
Dr. Bettina Orlopp	2020	990	90	–	0	0	0	–	1 080
	2019	990	88	–	96	105	17 714	–	1 279
Michael Reuther	2020	–	–	–	–	–	–	–	–
	2019 ¹⁰	990	151	–	75	82	13 831	–	1 298
Sabine Schmittroth	2020 ¹¹	990	204	–	0	0	0	–	1 194
	2019	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	2020	7 615	1 045	250	74	74	13 530	–	9 058
	2019	7 742	773	–	727	791	133 610	–	10 033

¹ Die nachträgliche Leistungsbewertung für das LTI des Jahres 2015 erfolgt erst nach der Aufstellung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2020. Gewährte Bezüge aus diesen Komponenten werden daher erst in zukünftigen Vergütungsberichten gezeigt.

² Die Gesamtbezüge gemäß DRS 17 enthalten nur die Komponenten, für die seitens der Vorstandsmitglieder zum jeweiligen Abschlussstichtag ein rechtsverbindlicher Anspruch entstanden ist. Sie enthalten daher nicht die LTI-Komponenten, da auf diese vor der nachträglichen Leistungsbewertung und dem Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums kein Anspruch besteht.

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

⁴ Die Bestellung von Martin Zielke als Vorstandsvorsitzender und Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2020.

⁵ Die Bestellung von Frank Annuscheit als Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 28. Februar 2019.

⁶ Roland Boekhout wurde zum 1. Januar 2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Seine Bestellung zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2020. Roland Boekhout hat neben der Sign-On-Zahlung eine Zusage über Buy-Outs in einem Wert von 605 000 Euro erhalten. Davon sind jeweils 74 000 Euro als STI in bar und als STI in virtuellen Aktien gewährt. Die Anzahl der virtuellen Aktien errechnet sich nach dem Durchschnittskurs der Commerzbank-Aktie im Januar 2020.

⁷ Die Bestellung von Stephan Engels als Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. März 2020.

⁸ Jörg Hessenmüller ist seit dem 15. Januar 2019 Mitglied des Vorstands.

⁹ Die Bestellung von Michael Mandel als Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 30. September 2020.

¹⁰ Die Bestellung von Michael Reuther als Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2019.

¹¹ Sabine Schmittroth ist seit dem 1. Januar 2020 Mitglied des Vorstands.

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

Weitere Pflichtangaben gemäß IFRS 2

Nach IFRS 2 sind aufgrund des Dreijahreszeitraums, 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 2020 spiegeln daher weder die nach DRS 17 darzustellenden Bezüge noch tatsächliche Erwartungswerte oder Auszahlungsbeträge wider.

Insbesondere weil die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 keine variable Vergütung erhalten, sind die dafür bereits in den beiden Vorjahren anteilig erfassten Aufwendungen für die aktienbasierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wieder zu reduzieren. Dies führt in diesem Jahr zu negativen Aufwendungen.

Die als Aufwendung erfassten aktienbasierten Vergütungen gemäß IFRS 2 betragen im Geschäftsjahr 2020 insgesamt –688 000 Euro; davon für Martin Zielke –415 000 Euro, für Stephan Engels –245 000 Euro, für Michael Mandel –233 000 Euro, für Dr. Marcus Chromik –10 000 Euro, für Dr. Bettina Orlopp –9 000 Euro, für Jörg Hessenmüller 33 000 Euro sowie für Sabine Schmittroth 191 000 Euro.

Im Vorjahr waren als Aufwand aus aktienbasierten Vergütungen gemäß IFRS 2 insgesamt 1 595 000 Euro zu erfassen; davon für Jörg Hessenmüller 433 000 Euro, für Martin Zielke 327 000 Euro, für Dr. Bettina Orlopp 247 000 Euro, für Dr. Marcus Chromik 202 000 Euro, für Stephan Engels 198 000 Euro, für Michael Mandel 163 000 Euro, für Michael Reuther 42 000 Euro sowie für Frank Annuscheit –17 000 Euro.

Kredite an Mitglieder des Vorstands

Kredite an Vorstandsmitglieder wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres und letzter Fälligkeit im Jahr 2048 sowie zu Zinssätzen zwischen 0,7 und 2,8 %, 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 Vorstands gewährten Kredite insgesamt 2 116 000 Euro; im Vorjahr waren es 5 549 000 Euro. Im Jahr 2020 sind Tilgungen in Höhe von 24 000 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 2020

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung geregelt; die derzeit gültige Fassung wurde von der Hauptversammlung am 13. Mai 2020 beschlossen.

Nach dem Vergütungssystem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr eine Grundvergütung in Höhe von 80 000 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 30 000 Euro. Für die Mitgliedschaft in einem anderen Aufsichtsratsausschuss, der mindestens einmal im Kalenderjahr tagt, erhalten die Ausschussmitglieder zusätzlich eine Vergütung von jährlich 20 000 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 1 500 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. Außerdem werden für jedes Mitglied des Aufsichtsrats etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsratsstätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt. 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 2020 damit eine Vergütung von netto insgesamt 3 464 500 Euro (Vorjahr: 3 321 900 Euro). Davon entfallen auf die Grundvergütung 1 840 200 Euro (Vorjahr: 1 840 000 Euro) und auf die Ausschussvergütung 949 300 Euro (Vorjahr: 983 900 Euro). Auf das Sitzungsgeld entfallen 675 000 Euro (Vorjahr: 498 000 Euro).

Die Vergütung verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Tsd. €		Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Summe
Hans-Jörg Vetter (seit 4. August 2020)	2020	98,0	32,7	16,5	147,2
	2019	–	–	–	–
Dr. Stefan Schmittmann (bis 3. August 2020)	2020	142,0	68,1	22,5	232,6
	2019	240,0	120,0	31,5	391,5
Uwe Tschäge	2020	160,0	60,1	36,0	256,1
	2019	160,0	60,0	28,5	248,5
Heike Anscheit	2020	80,0	20,0	25,5	125,5
	2019	80,0	20,0	22,5	122,5
Alexander Boursanoff	2020	80,0	–	21,0	101,0
	2019	80,0	–	18,0	98,0
Gunnar de Buhr	2020	80,0	50,0	40,5	170,5
	2019	80,0	50,0	28,5	158,5
Stefan Burghardt	2020	80,0	50,0	34,5	164,5
	2019	80,0	50,0	25,5	155,5
Dr. Frank Czichowski (seit 13. Mai 2020)	2020	50,7	43,9	24,0	118,6
	2019	–	–	–	–
Sabine U. Dietrich	2020	80,0	60,0	28,5	168,5
	2019	80,0	60,0	21,0	161,0
Dr. Jutta A. Dönges (seit 13. Mai 2020)	2020	50,7	43,9	36,0	130,6
	2019	–	–	–	–
Monika Fink	2020	80,0	30,0	36,0	146,0
	2019	80,0	30,0	25,5	135,5
Dr. Tobias Guldemann	2020	80,0	90,0	43,5	213,5
	2019	80,0	91,3	34,5	205,8
Dr. Rainer Hillebrand	2020	80,0	50,0	36,0	166,0
	2019	80,0	50,0	25,5	155,5
Christian Höhn	2020	80,0	48,9	36,0	164,9
	2019	80,0	60,0	24,0	164,0
Kerstin Jerchel	2020	80,0	–	21,0	101,0
	2019	80,0	–	15,0	95,0
Dr. Markus Kerber (bis 13. Mai 2020)	2020	29,3	25,7	12,0	67,0
	2019	80,0	70,0	25,5	175,5
Alexandra Krieger	2020	80,0	–	21,0	101,0
	2019	80,0	–	18,0	98,0
Anja Mikus (bis 13. Mai 2020)	2020	29,5	25,9	13,5	68,9
	2019	80,0	70,0	27,0	177,0
Dr. Victoria Ossadnik	2020	80,0	20,0	27,0	127,0
	2019	80,0	21,3	25,5	126,8
Robin J. Stalker	2020	80,0	60,0	42,0	182,0
	2019	80,0	60,0	30,0	170,0
Nicholas Teller	2020	80,0	80,1	42,0	202,1
	2019	80,0	81,3	31,5	192,8
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	2020	80,0	70,0	37,5	187,5
	2019	80,0	70,0	25,5	175,5
Stefan Wittmann	2020	80,0	20,0	22,5	122,5
	2019	80,0	20,0	15,0	115,0
Summe	2020	1 840,2	949,3	675,0	3 464,5
	2019	1 840,0	983,9	498,0	3 321,9

Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2020 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

27 Erklärung zur Unternehmensführung
gemäß § 315d HGB
in Verbindung mit § 289f HGB

35 Vergütungsbericht

62 Angaben gemäß § 315 HGB
68 Nichtfinanzieller Bericht

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 12,4 %, 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 1719000 Euro; im Vorjahr waren es 1468000 Euro. Im Jahr 2020 sind Tilgungen in Höhe von 37000 Euro erfolgt. Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Berichtsjahr mit Ausnahme von Mietavalen 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.

Eigengeschäfte nach Art. 19 Marktmissbrauchsverordnung

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 verbundenen Derivaten oder anderen damit verbundenen Finanzinstrumenten meldepflichtig, nachdem innerhalb eines Kalenderjahres ein Gesamtvolumen von 20000 Euro erreicht worden ist. Die Meldepflicht besteht für Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020 wurden der Commerzbank Aktiengesellschaft folgende Geschäfte gemeldet:

Geschäftstag	Name des Meldepflichtigen	Teilnehmerkreis	Finanzinstrument	Kauf/Verkauf	Stückzahl	Preis €	Geschäftsvolumen €
3.3.2020	Dr. Marcus Chromik	Vorstand	Optionsschein, Commerzbank PUT 20 DAX	Kauf	3 300	3,13	10 329
16.3.2020	Dr. Marcus Chromik	Vorstand	Optionsschein, Commerzbank PUT 20 DAX	Verkauf	3 300	26,29	86 757
16.3.2020	Dr. Marcus Chromik	Vorstand	Optionsschein, Commerzbank PUT 20 S500	Verkauf	13 000	3,61	46 930