



COMMERZBANK

VORLAGE ZUR
BILLIGUNG DURCH
DIE HAUPTVER-
SAMMLUNG
AM 11. MAI 2022

Vorstands- vergütungssystem

Die Bank an Ihrer Seite

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

A. SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER DER COMMERZBANK AKTIENGESELLSCHAFT

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 erfolgte durch Aufsichtsratsbeschluss am 7. November 2018. Im März 2020 hat der Aufsichtsrat nach entsprechender Beratung durch den Vergütungskontrollausschuss das Vergütungssystem an die neuen Anforderungen des Aktiengesetzes infolge der Umsetzung der 2. Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) angepasst und dabei auch die Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt.

1. WEITERENTWICKLUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG AB DEM GESCHÄFTSJAHR 2023

Das Vergütungssystem wurde ab Mitte des Geschäftsjahres 2021 einer umfassenden Überprüfung unterzogen und in grundlegenden Punkten weiterentwickelt. Nach entsprechender Beratung durch den Vergütungskontrollausschuss hat der Aufsichtsrat das weiterentwickelte Vergütungssystem in seiner Sitzung am 16. Februar 2022 verabschiedet. Das neue Vergütungssystem soll zum 1. Januar 2023 seine Wirkung entfalten und ab diesem Zeitpunkt für alle amtierenden Vorstände mit bereits angepassten Anstellungsverträgen sowie im Fall von Neu- und Wiederbestellungen gelten. Die Vergütungshöhe für die neue Position der/s stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden (siehe Abschnitt B. „Einzelheiten des Vergütungssystems“, insbesondere Tabelle der Vergütungsbestandteile) sowie der Wegfall der Übergangsgelder nach dem Anstellungs- und Pensionsvertrag sollen im Vergütungssystem bereits unmittelbar nach Vorlage des Systems zur Billigung an die Hauptversammlung wirksam werden. Amtierende Vorstände erhalten im Verlauf des Jahres 2022 das Angebot auf Abschluss neuer Verträge, so dass auf dieser Basis die Möglichkeit besteht, das neue Vergütungssystem für alle Vorstandsmitglieder mit Wirkung zum 1. Januar 2023 einzuführen. Die wesentlichen Neuerungen beruhen auf den folgenden Leitgedanken und beinhalten folgende Kernelemente:

1.1. STÄRKUNG DES LEISTUNGSGEDANKENS („LIEFERVERSPRECHEN“)

Mit der aktuellen Strategie schafft die Commerzbank die Voraussetzung für eine nachhaltig profitable und leistungsfähige Bank. Ziel ist es, die Vorteile einer voll digitalisierten Bank mit persönlicher Beratung, konsequentem Kundenfokus und Nachhaltigkeit zu verbinden. So will die Commerzbank ihre Zukunft als eigenständige Kraft im deutschen Bankenmarkt selbst gestalten, sich wieder auf Erfolgskurs bringen und nachhaltig Perspektiven für Kunden und Mitarbeitende schaffen.

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand setzt dabei spürbare Anreize, um das Handeln der Konzernleitung strategiekonform auf nachhaltige Profitabilität auszurichten.

Umstellung der Jahresziele und der finanziellen Kennzahlen

Ein essenzielles Element ist die Umstellung der Jahresziele und der finanziellen Kennzahlen. Während bislang mit dem Economic Value Added (EVA) nach Steuern für das Konzernziel auf die Erreichung eines mittelfristigen Anspruchsniveaus zur Erzielung der Kapitalkosten abgestellt wurde, ist nun ab dem Geschäftsjahr 2023 die Erreichung des Multi Year Plans (MYP) für das jeweilige Geschäftsjahr verzielt. Der EVA als Kennzahl für finanzielle Ziele wird hierzu durch eine Kombination aus operativem Ergebnis und NetRoTE ersetzt. Innerhalb des Konzernziels macht die Zielerreichung des operativen Ergebnisses 50 % aus und die Zielerreichung des NetRoTE 30 %.

Dadurch wird die Zielerreichung direkt mit dem Erfolg des Mehrjahresplans verbunden und der Zusammenhang zwischen variabler Vergütung und langfristigen, vorwärts gerichteten Unternehmenszielen verstärkt.

Eingangsschwelle

Als zusätzliches Instrument zur Stärkung des Leistungsgedankens und des Leitmotivs „Wir liefern, was wir versprechen“ sieht das neue Vergütungssystem ab 2023 eine Eingangsschwelle als Voraussetzung für die Konzernzielerreichung vor, wonach mindestens 60 % des geplanten operativen Ergebnisses erreicht sein müssen. Wird diese Schwelle unterschritten, werden die beiden Teilziele, operatives Ergebnis und NetRoTE, die zusammen einen Anteil von 80 % des Konzernziels einnehmen, einheitlich mit 0 % Zielerreichung bewertet. Das ESG-Ziel, das mit 20 % das dritte Teilelement des Konzernziels ausmacht, ist von der Eingangsschwelle nicht erfasst. Eine langfristige und nachhaltig positive Entwicklung der Bank soll so honoriert werden, während Zielverfehlungen die Vergütung entsprechend vermindern.

1.2. VEREINFACHUNG UND SCHAFFUNG VON TRANSPARENZ

Mit der Einführung des neuen Vergütungssystems setzt der Aufsichtsrat des Weiteren einen bewussten Fokus auf Reduzierung der bisherigen Komplexität sowie Schaffung von Klarheit und Transparenz, im Einklang mit den Erwartungen von Aktionären, Öffentlichkeit und Regulatoren.

Entfall des Faktors für die individuelle Zielerreichung

Ein wesentlicher Aspekt ist dabei der Wegfall des bisherigen Faktors für die individuelle Zielerreichung. Bislang floss die individuelle Zielerreichung über einen Faktor mit einer Bandbreite zwischen 0,7 – 1,3 in die Zielerreichung ein. Der Faktor multiplizierte den Prozentwert der Zielerreichung nach Ermittlung des dreijährigen Bemessungszeitraums und konnte die Zielerreichung somit erhöhen oder reduzieren. Anstelle dieser komplexen Berechnungslogik steht die individuelle Zielerreichung nunmehr direkt neben dem Konzernziel und der Zielerreichung im Ressort beziehungsweise in den Segmenten, so dass sich für die Ermittlung der Zielerreichung für ein Geschäftsjahr eine eingängige Formel ergibt:

KONZERNZIEL 60 % (STATT BISHER 70 %) + RESSORTZIELE 30 % (UNVERÄNDERT) + INDIVIDUELLE ZIELE 10 % (NEU)

Vereinheitlichung der maximalen Zielerreichung

Die maximale Zielerreichung in den Einzelzielen (das heißt Konzern-, Ressort- bzw. Segment und individuelle Ziele) und in der Gesamtzielerreichung wurde ebenfalls vereinheitlicht und mit 150 % für beide Komponenten (anstatt bislang 200 % in den Einzelzielen) festgelegt. Dies führt zu einer weiteren Erhöhung der Transparenz und Reduzierung von Komplexität. Gleichzeitig wird dadurch unangemessenen Übererfüllungen in den Einzelzielen entgegengewirkt.

Schließlich wird die Transparenz durch die Darstellung der Ziele und Zielerreichung im Vergütungsbericht gestärkt.

1.3. IMPLEMENTIERUNG VERBINDLICHER ESG-ZIELE UND FÖRDERUNG DER NACHHALTIGEN UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Gute Unternehmensführung sowie Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit sind bereits seit vielen Jahren gelebter Bestandteil in den Vorstandszielen. Im Rahmen der Unternehmensführung spielen ökologische, soziale und ethische Kriterien zunehmend eine zentrale Rolle. Die Commerzbank will mit ihrem Kerngeschäft Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung nehmen, Kunden fair und kompetent beraten, den ökologischen Fußabdruck der Commerzbank stetig reduzieren, Mitarbeitenden ein attraktiver Arbeitgeber sein und sich für die Gesellschaft engagieren. Nachhaltigkeit ist dabei einer der vier Eckpfeiler der „Strategie 2024“ und von daher bereits eng mit dem Vergütungssystem verknüpft.

Aufnahme ESG-Ziel

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Vergütungssystems wird vor diesem Hintergrund die Nachhaltigkeitsstrategie der Commerzbank verbindlich mit der variablen Vorstandsvergütung verknüpft und damit ein besonderer Fokus auf die Nachhaltigkeitsstrategie der Commerzbank gelegt. Ab dem Geschäftsjahr 2023 werden daher Ziele hinsichtlich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG = Environment Social Governance) expliziter Teil der variablen Vergütung. Das Konzernziel, das mit 60 % den dominanten Anteil der variablen Vergütung der Vorstände ausmacht, wird zu den Kennzahlen operatives Ergebnis und NetRoTE um ein ausdrückliches ESG-Teilziel erweitert, das mit 20 % das Konzernziel beeinflusst und damit einen Anteil von 12 % in der Gesamtzielerreichung für ein Geschäftsjahr ausmacht. Um die Bedeutung des ESG-Ziels besonders hervorzuheben, wurde es bewusst von der Erfassung durch die Eingangsschwelle ausgenommen.

Auf Ebene des Konzerns werden ESG-Ziele auf Basis der Strategie und der Verpflichtung der Bank, Net-Zero bis spätestens 2050 zu erreichen, gewählt. Die Commerzbank hat sich dafür insbesondere folgende Ziele gesetzt:

- Der CO₂-Ausstoß des Kredit- und Investmentportfolios soll bis spätestens 2050 auf netto null sinken.
- Das Volumen für nachhaltige Finanzprodukte soll sich bis Ende 2025 auf 300 Mrd. Euro erhöhen.
- Der eigene Bankbetrieb soll bereits bis 2040 „Net-Zero“ werden, inklusive klimaneutralem Lieferantenportfolio.

Weitere ESG-Ziele können im Ressort- und individuellen Ziel hinzukommen, wie es auch bereits in den letzten Jahren Praxis war. Damit kann der wachsenden Bedeutung von ESG-Zielen im weiterentwickelten Vorstandsvergütungssystem flexibel Rechnung getragen werden.

1.4. DIREKTERE INCENTIVIERUNG

Ein viertes Kernelement im Rahmen der Neuausrichtung des Vergütungssystems ist neben der Betonung des Lieferversprechens auf der einen Seite gleichzeitig die Schaffung einer direkteren Incentivierung der Vorstände auf der anderen Seite.

Veränderung des Auszahlungsmodus für das LTI

Erreicht wird dies insbesondere durch eine Veränderung des Auszahlungsmodus für das LTI. Ab dem Geschäftsjahr 2023 erfolgt die Auszahlung des LTI nicht mehr wie bisher gesamthaft als Einmalbetrag nach Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums (Aktienanteil zzgl. ein Jahr Wartezeit), sondern beginnend ab dem zweiten Jahr nach Feststellung der mehrjährigen Zielerreichung jeweils in fünf jährlichen Tranchen bereits innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums (das heißt beim Regelzeitraum von fünf Jahren jeweils zu 1/5). Der Aktienanteil unterliegt unverändert einem zusätzlichen Zurückbehaltungszeitraum von einem Jahr. Die Verfallbedingungen sowie die Clawback-Regelungen bleiben von der Umstellung unberührt. Ziel dieser Umstellung ist es, den Erfolg eines Performancejahres näher mit der Auszahlung zu koppeln.

1.5. BERÜCKSICHTIGUNG DER INVESTORENINTERESSEN

Schließlich hat der Aufsichtsrat bei der Weiterentwicklung des Vergütungssystems die Interessen von Investoren betont in den Fokus genommen und die folgenden Anpassungen beschlossen:

Erhöhung des Aktienanteils auf 60 %

Eine in diesem Sinne maßgebliche Veränderung stellt die Umstellung der Gewichtung von aktienbasierter variabler Vergütung dar. Während bislang sowohl das STI als auch das LTI jeweils zu 50 % als Barvergütung und zu 50 % aktienbasiert ausgestaltet waren, wird ab dem Geschäftsjahr 2023 der Anteil der aktienbasierten Vergütung sowohl beim STI als auch beim LTI auf 60 % erhöht. Mit der überwiegenden Bemessung der variablen Vergütung auf Basis der Aktienkursentwicklung der Commerzbank leistet das neue Vergütungssystem damit einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre und weiteren Stakeholdern.

Neueinführung einer Aktienhalteverpflichtung

Ein weiteres Kernelement der Neuerung ist zudem die neue und ab dem Geschäftsjahr 2023 erstmalig geltende Verpflichtung der Vorstände, Commerzbank-Aktien in Höhe eines Jahresgrundgehalts zu erwerben und während der gesamten Bestelldauer zu halten. Die Einführung der Aktienbesitzrichtlinie stärkt die Identifikation des Vorstands mit der Commerzbank und ihren Aktionären und unterstützt eine nachhaltige Bindung an die geschäftliche Entwicklung.

2. ALLGEMEINE VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE

Das neue Vergütungssystem der Commerzbank Aktiengesellschaft richtet sich über die vorstehend erläuterten Neuerungen hinaus zudem an weiteren allgemeinen Vergütungsgrundsätzen aus. Sie bilden das Fundament der Vorstandsvergütung und ihrer Bemessung und werden vom Aufsichtsrat bei allen Beschlussfassungen über das Vergütungssystem zugrunde gelegt.

2.1. BEITRAG ZUR FÖRDERUNG DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE UND ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Das Vergütungssystem unterstützt die nachhaltige Entwicklung der Konzernstrategien der Commerzbank. Es ist auf die Vorgaben der strategischen Agenda sowie auf die Gesamtrisikostategie ausgerichtet und steht im Einklang mit der Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur der Bank:

So unterstützt die Struktur der variablen Vergütung die nachhaltige Entwicklung der Commerzbank. 60 % der variablen Vergütung sind als Long Term Incentive ausgestaltet und unterliegen damit einem Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren. Bei Mitgliedern, die erstmals als Vorstandsmitglied bestellt werden, verlängert sich dieser Zeitraum auf sieben und im zweiten Jahr ihrer Bestellung auf sechs Jahre. Die zum Geschäftsjahr 2023 neu eingeführte Auszahlung in Tranchen von jeweils in der Regel 1/5 steht dem nicht entgegen. Jede Tranche unterliegt einer nachträglichen Leistungsbewertung im Anschluss an den zeitanteiligen Zurückbehaltungszeitraum, in deren Rahmen der Aufsichtsrat überprüft, ob die ursprünglich ermittelte Zielerreichung auch rückblickend noch zutreffend ist, zum Beispiel, ob Risiken unterschätzt oder nicht erkannt wurden oder unerwartete Verluste eingetreten sind. Stellt sich dabei heraus, dass 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 hin zu einem vollständigen Entfall des gesamten LTIs (nicht lediglich der jeweiligen Tranche) führen.

Ferner ist der Aufsichtsrat insbesondere bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds verpflichtet, bereits ausgezahlte variable Vergütung (STI und LTD) vom Vorstandsmitglied zurückzufordern beziehungsweise noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zu streichen. Weitere Einzelheiten zu dieser Clawback-Regelung sind im Abschnitt zu den Einzelheiten des Vergütungssystems dargestellt. Durch diese Malus- und Clawback-Regelungen hinsichtlich der variablen Vergütung wird die Nachhaltigkeit des Handelns des Vorstands verstärkt und incentiviert.

Zudem ist die variable Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2023 mit 60 % in Einklang mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) überwiegend aktienbasiert ausgestaltet. Der entsprechende Betrag der variablen Vergütung wird auf Grundlage des Aktienkurses der Commerzbank-Aktie in virtuelle Aktien umgewandelt und nach Ablauf der Wartezeit von einem Jahr (STI) bzw. des Zurückbehaltungszeitraums für die jeweilige Tranche des LTI (nebst zusätzlicher Wartezeit von einem Jahr) zu dem dann aktuellen Kurs der Commerzbank-Aktie wieder in einen Geldbetrag umgerechnet. Weitere Einzelheiten zur Ausgestaltung finden sich im Abschnitt zu den Einzelheiten des Vergütungssystems. Durch diese aktienbasierte Gewährung und die Berücksichtigung der Kursentwicklung bis kurz vor der Auszahlung werden die nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie die Identifikation der Vorstandsmitglieder mit dem Unternehmen gestärkt.

Schließlich orientieren sich auch die vom Aufsichtsrat gesetzten Ziele für die variable Vergütung an den Konzernstrategien und unterstützen damit die strategischen Ziele der Commerzbank.

2.2. ANGEMESSENHEIT UND BERÜCKSICHTIGUNG DER VERGÜTUNGSSTRUKTUR DER MITARBEITENDEN

Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches sowie wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können.

Unter diesen Prämissen stellt der Aufsichtsrat durch regelmäßige Überprüfung sicher, dass das feste Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der Höhe nach angemessen und damit marktüblich sind. Die Ziel-Gesamtvergütung wird in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Unternehmens festgelegt. Zusätzlich wird auf die Üblichkeit im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen (Horizontalvergleich) sowie auf die Angemessenheit zur Vergütung von Führungskräften und der Gesamtbelegschaft (Vertikalvergleich) geachtet.

Auf der horizontalen Ebene erfolgt dazu ein Vergleich mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern anderer Kreditinstitute und Unternehmen anhand von relevanten Vergleichsgruppen (Peer Groups), deren Zusammensetzung im Vergütungsbericht offengelegt wird. Die Vergleichsgruppe kann sowohl inländische als auch ausländische Kreditinstitute umfassen, die in der Größe mit der Commerzbank vergleichbar sind. Mit diesem Vergleich überprüft der Aufsichtsrat, dass die Höhe der Gesamtvergütung in Relation zu den Vergleichsgruppen üblich ist.

Auf der vertikalen Ebene wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung von Führungskräften und der Belegschaft insgesamt in Bezug gesetzt und überprüft, ob die sich daraus ergebenden Vergütungsabstände – auch in der zeitlichen Entwicklung – Hinweise auf eine unangemessene Vergütung des Vorstands ergeben. Die Vorgaben des DCGK werden dabei berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat zieht für die Durchführung der Angemessenheitsprüfungen regelmäßig externe Vergütungsberater hinzu, auf deren Unabhängigkeit von Vorstand und Konzernunternehmen er achtet.

Die Ergebnisse der Angemessenheitsprüfung fließen in die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder ein und werden durch den Aufsichtsrat bei seiner Entscheidung berücksichtigt.

Darüber hinaus achtet die Bank darauf, dass das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder zur Vergütungsstruktur der Mitarbeitenden anschlussfähig ist. Auch die Versorgungszusagen der Vorstandsmitglieder sind an denjenigen der außertariflich vergüteten Mitarbeitenden orientiert.

Schließlich wird im Rahmen einer Überprüfung gem. § 7 Institutsvergütungsverordnung die Tragfähigkeit des Gesamtbetrags der jährlichen variablen Vergütung insbesondere anhand von Rentabilitäts-, Kapital-, Risiko- und Liquiditätskennzahlen festgestellt.

B. EINZELHEITEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Vergütung des Vorstands der Commerzbank Aktiengesellschaft besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die festen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresgrundgehalt sowie Sachbezüge und Zusagen für die Altersversorgung.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus einem Short Term Incentive („STI“) und einem Long Term Incentive („LTI“). Außerdem sieht das Vergütungssystem marktübliche Zusagen hinsichtlich der Beendigung der Vorstandstätigkeit vor. Die Vergütungsbestandteile sind nachfolgend dargestellt. Ihr relativer Anteil an der Vergütung und die Höhe sind beispielhaft auf das Jahr 2021 bezogen, wenngleich die Vergütungskonditionen für die Position der/des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden erst mit der Vorlage des Vergütungssystems zur Billigung an die Hauptversammlung im Mai 2022 wirksam werden:

Beispiel:

Vergütungsbestandteile (Beträge in Tsd. €)	Ordentliches VS-Mitglied	Relativer Anteil an Vergütung	VS- Vorsitzende/r	Relativer Anteil an Vergütung	Stell. VS- Vorsitzende/r	Relativer Anteil an Vergütung
Festes Jahresgehalt	990	46 %	1 674	47 %	1 332	47 %
Sachbezüge	136 ¹	6 %	136 ¹	4 %	136 ¹	4 %
Zusagen Altersversorgung	389 ²	18 %	600 ³	17 %	504 ⁴	18 %
Kurz- und langfristige variable Vergütung (Short Term Incentive „STI“ und Long Term Incentive „LTI“):	660	30 %	1 116	32 %	888	31 %
Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung, davon:						
STI (40 % in bar, 60 % aktienbasiert):	(264)	(12 %)	(446)	(11 %)	(355)	(12 %)
LTI (40 % in bar, 60 % aktienbasiert):	(396)	(18 %)	(670)	(16 %)	(533)	(19 %)
Vergütung	2 175		3 526		2 860	

¹ Durchschnitt VS-Mitglieder für das Geschäftsjahr 2021 inklusive der Zuschüsse für Kranken- und Pflegeversicherung sowie Rentenversicherung (unterjährige VS-Anstellungsverträge bleiben unberücksichtigt).

² Durchschnitt des Dienstzeitaufwands nach IAS 19 aller ordentlichen VS-Mitglieder für das Geschäftsjahr 2021 (unterjährige VS-Anstellungsverträge bleiben unberücksichtigt).

³ geschätzter Dienstzeitaufwand nach IAS 19 für den Vorsitzenden des Vorstands, da aufgrund der vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem für den amtierenden Vorsitzenden keine realen Werte verfügbar sind.

⁴ Geschätzter Dienstzeitaufwand nach IAS 19 für die/den Stellvertretende/n Vorsitzende/n des Vorstands, da für diese neugeschaffene Position noch keine realen Werte verfügbar sind.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat in Einzelfällen und sofern dies nach den aufsichtsrechtlichen Vorgaben zulässig ist zur Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder Zahlungen zum Ausgleich entfallender Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienstverhältnis mit einem neuen Vorstandsmitglied vereinbaren. Auch Vereinbarungen zur Erstattung von Kosten eines Wohnsitzwechsels mit neuen Vorstandsmitgliedern sind möglich.

1. ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE (JAHRESGRUNDGEHALT UND SACHBEZÜGE)

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das feste Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge.

Festes Jahresgrundgehalt (brutto)		
Vorstandsvorsitzende/r	1 674 247	Euro
Stellvertretende/r Vorstandsvorsitzende/r	1 332 000	Euro
Ordentliche Vorstandsmitglieder	990 000	Euro

Es wird in 12 gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

Die Position der/des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden wurde im Juni 2021 neu geschaffen; die Festlegung des entsprechenden Jahresgehalts für diese Position wird mit der Vorlage des neuen Vergütungssystems zur Billigung an die Hauptversammlung im Mai 2022 wirksam. Die Jahresgrundgehälter der Vorstandsmitglieder im Übrigen sind gleichgeblieben, d.h. hier erfolgt durch das neue Vergütungssystem keine Erhöhung.

Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus

- Dienstwagennutzung mit Fahrer,
- Sicherheitsmaßnahmen,
- Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung),
- Zuschüssen zu Kranken- und Pflege sowie Rentenversicherung und
- Der Übernahme der darauf anfallenden Steuern.

Die Vorstandsmitglieder haben zudem Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, die in Pensionsverträgen geregelt ist und nachfolgend in einem gesonderten Abschnitt beschrieben wird.

2. ERFOLGSBEZOGENE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE (VARIABLE VERGÜTUNG)

Das Vergütungssystem sieht eine variable Vergütung vor, die an die Erreichung konkreter quantitativer wie qualitativer Ziele geknüpft ist, die jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt werden.

Die variable Vergütung wird ermittelt aus

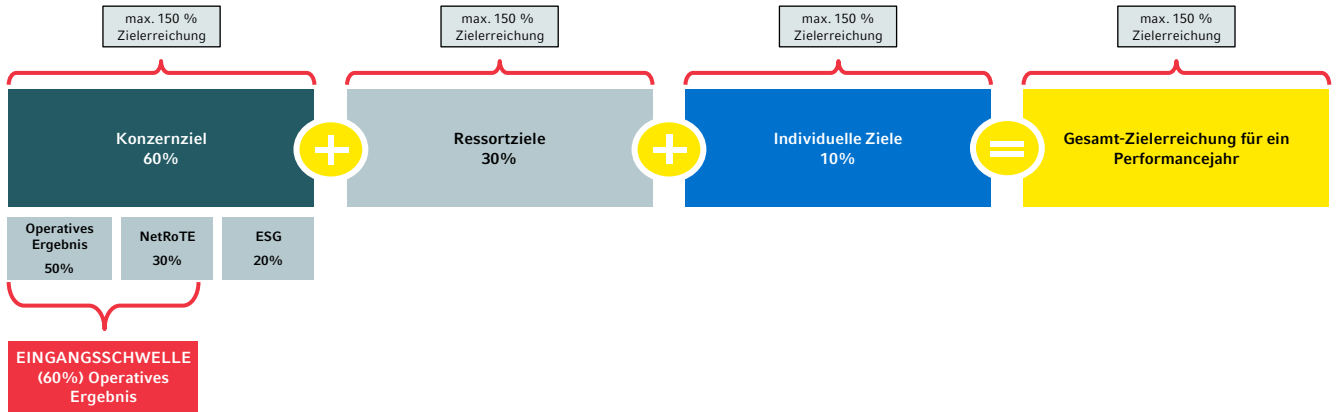
- der Zielerreichung des Commerzbank-Konzerns, die auch die Erreichung konkreter Nachhaltigkeitsziele (ESG) beinhaltet
- der Zielerreichung der Ressorts (Segmente und/oder Querschnittsfunktionen), die ein Vorstandsmitglied verantwortet, und
- der Erreichung individueller Ziele.

Die Zielerreichung für Konzern, Ressorts und individuelle Leistung kann jeweils zwischen 0 % und 150 % liegen. Die Gesamtzielerreichung, die aus diesen drei Komponenten ermittelt wird, ist ebenfalls auf maximal 150 % begrenzt.

Aus der Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem Zielbetrag ergibt sich der Gesamtzielerreichungsbetrag der variablen Vergütung. Der Gesamtzielerreichungsbetrag ist daher auf maximal 150 % des Zielbetrags des Vorstandsmitglieds begrenzt.

Zusätzlich kann die variable Vergütung maximal 140 % der fixen Vergütung betragen. Die Hauptversammlung 2015 hat diese Obergrenze entsprechend § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes gebilligt.

Neues Vergütungssystem



ZIELBETRAG

Der Zielbetrag der variablen Vergütung (Bruttobetrag bei Zielerreichung von 100 %) ist entsprechend der Positionen gestaffelt und beträgt für:

Zielbetrag variable Vergütung (brutto)		
Vorstandsvorsitzende/r	1 116 165	Euro
Stellvertretende/r Vorstandsvorsitzende/r	888 000	Euro
Ordentliche Vorstandsmitglieder	660 000	Euro

ZIELFESTLEGUNG

Zu 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. Die Ziele unterstützen dadurch die Förderung der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Commerzbank.

UNTERNEHMENSBEZOGENE ZIELE

Der Aufsichtsrat legt anhand des operativen Ergebnisses sowie des Netto Return on Tangible Equity (NetRoTE) Zielwerte für den Konzern fest. Ferner legt er Zielwerte für die Segmente fest, welche ein Vorstandsmitglied verantwortet. Für die Segmente werden Zielwerte auf Basis des geplanten operativen Ergebnisses des jeweiligen Segments gesetzt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, weitere finanzielle Kennzahlen und/oder qualitative Ziele für die Segmente zu setzen.

KONZERNZIEL

Das Konzernziel bleibt mit einer Gewichtung von 60 % der Zielerreichung für ein Geschäftsjahr auch unter dem neuen Vergütungssystem der maßgebliche Faktor für die Gesamtzielerreichung der Vorstandsmitglieder. Die variable Vergütung ist damit zum überwiegenden Teil an den geschäftlichen Erfolg des Konzerns geknüpft. Anders als bisher besteht das Konzernziel ab dem Geschäftsjahr 2023 aus drei Teilzielen: Dem operativen Ergebnis (50 %), dem NetRoTE (30 %) und einem ESG-Ziel (20 %), das sowohl quantitative als auch qualitative Faktoren beinhalten kann. Das operative Ergebnis und der NetRoTE ersetzen als Kennzahlen die bisher relevanten EVA-Werte; das ESG-Ziel wird zusätzlich in das Konzernziel integriert.

Der Aufsichtsrat legt die Teilziele des Konzernziels zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder fest und bestimmt dabei die Zielwerte für eine Zielerreichung zwischen 0 % und 150 %.

EINGANGSSCHWELLE

Mit Geltung des neuen Vergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2023 steht der überwiegende Teil des Konzernziels von 80 % (Addition aus den Einzelzielen operatives Ergebnis und NetRoTE) unter der Bedingung, dass mindestens 60 % des operativen Ergebnisses der Mehrjahresplanung (MYP) im Geschäftsjahr erreicht werden müssen (Eingangsschwelle). Unterschreitet das operative Ergebnis die

Schwelle von 60 % des geplanten operativen Ergebnisses, werden beide Teilziele, d.h. operatives Ergebnis und NetRoTE, mit 0 % in der Zielerreichung bewertet. Das ESG-Ziel bleibt von der Eingangsschwelle unberührt.

RESSORTZIELE

Neben dem Konzernziel werden mit jedem Vorstandsmitglied gemäß den im Geschäftsverteilungsplan definierten Verantwortlichkeiten Ressortziele vereinbart. Die Ressortziele fließen insgesamt und in der Höhe unverändert zu 30 % in die Zielerreichung für ein Geschäftsjahr ein und leiten sich aus der Unternehmens- und Ressortstrategie sowie der Mehrjahresplanung ab. Um die Ziele der jeweiligen Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen, können ein oder mehrere Ziele pro Ressort (Segment oder Querschnittsfunktion) definiert werden. Der Aufsichtsrat legt auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses quantitative und qualitative Ziele sowie entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Für die Segmente werden zudem Ziele auf Basis des geplanten operativen Ergebnisses gesetzt und die Zielwerte für eine Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % definiert. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, weitere finanzielle Kennzahlen und/oder qualitative Ziele für die Segmente zu setzen.

INDIVIDUELLE ZIELE

Zusätzlich setzt der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern individuelle Ziele und legt entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Auch hier kann die Zielerreichung maximal 150 % betragen. Die Zielerreichung der individuellen Ziele beeinflusst ab dem Geschäftsjahr 2023 mit 10 % direkt die Zielerreichung für ein Geschäftsjahr. Der bisher verwendete Faktor, über den die individuellen Ziele bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2022 die damalige unternehmensbezogene Zielerreichung im Wege der Multiplikation in einer Bandbreite zwischen 0,7 – 1,3 erhöhten bzw. absenkten, wird dadurch ersetzt.

ZIELERREICHUNG

Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat, inwieweit die Ziele erreicht wurden. Ziele und Zielerreichung werden im Vergütungsbericht erläutert.

Um die Anforderung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung zu erfüllen, erstreckt sich der Bemessungszeitraum für die Zielerreichung über drei Jahre. Der Effekt der mehrjährigen Bemessung wirkt sich dabei insbesondere auch auf die Nachfolgejahre und damit zukunftsbezogen aus. Der Zielerreichungsgrad eines jeden Geschäftsjahres – als Prozentsatz ermittelt aus Konzernzielerreichung, Ressortzielerreichung und individueller Zielerreichung – fließt mit einem Anteil von $\frac{3}{6}$ in die Gesamtzielerreichung des konkreten Geschäftsjahres (n) ein und beeinflusst darüber hinaus zukunftsbezogen auch die Gesamtzielerreichung in den Nachfolgejahren zu $\frac{2}{6}$ (n+1) sowie zu $\frac{1}{6}$ (n+2).

Für neu bestellte Vorstandsmitglieder besteht für die ersten zwei Jahre eine Übergangsregelung: Bei ihnen richtet sich die Gesamtzielerreichung im ersten Jahr ihrer Vorstandsbestellung ausschließlich nach dem Prozentwert 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 $\frac{2}{6}$ auf die Zielerreichung im ersten Geschäftsjahr der Bestellung und zu $\frac{4}{6}$ auf die Zielerreichung im Folgejahr abgestellt, wobei sich der Zurückbehaltungszeitraum für das LTI dann um ein Jahr auf sechs Jahre verlängert.

ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG/MAXIMALVERGÜTUNG

Entsprechend den Anforderungen des DCGK legt der Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr eine Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Die Ziel-Gesamtvergütung ist die Summe aller Vergütungsbeträge eines Jahres (einschließlich Altersversorgung und Nebenleistungen) unter Zugrundelegung einer hundertprozentigen Zielerreichung.

Außerdem hat der Aufsichtsrat für die Mitglieder des Vorstands eine Maximalvergütung festgelegt. Sie liegt für jedes Mitglied des Vorstands bei sechs Millionen Euro pro Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung beschränkt den Zufluss aller Vergütungsbestandteile für das jeweilige Geschäftsjahr („Zufluss-Cap“). Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder zwingend als angemessen angesehene Vergütungshöhe dar. Sie setzt lediglich einen absoluten Rahmen nach oben, um eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden. Sie ist daher deutlich von der Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden.

Gemäß dem Kreditwesengesetz ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung bei Kreditinstituten grundsätzlich auf 1:1 begrenzt. Das heißt, die Höhe der variablen Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht überschreiten. Der Gesetzgeber sieht jedoch vor, dass das Verhältnis der festen zur variablen Vergütung auf bis zu 1:2 erhöht werden kann, sofern die Aktionäre das erhöhte Verhältnis billigen. Die

Hauptversammlung hat am 30. April 2015 die Festsetzung auf 1:1,4 gebilligt. Aufgrund der Regelung des Vergütungssystems, dass einerseits die maximale Gesamtzieelerreichung auf 150 % begrenzt ist und andererseits der Zielbetrag der variablen Vergütung sowohl für die ordentlichen Vorstandsmitglieder als auch für den CEO und den/die stellvertretende/n Vorstandsvorsitzende/n bei 66,66 % des Jahresgrundgehalts liegt, ist eine Überschreitung des festgesetzten Verhältnisses von 1:1,4 nicht möglich.

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 einheitlich für alle Vorstandsmitglieder grundsätzlich entfallen lassen (sog. „Poolvorbehaltsprüfung“).

Bezogen auf das jeweilige, individuelle Vorstandsmitglied kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung reduzieren oder entfallen lassen, wenn sich das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im maßgeblichen Geschäftsjahr sitten- oder pflichtwidrig verhalten hat. Darüber hinaus muss die variable Vergütung entfallen, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Geschäftsjahr an einem Verhalten, das für die Bank zu erheblichen Verlusten, einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder wesentlichen aufsichtlichen Maßnahme 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 hat die Bank bereits ausgezahlte variable Vergütung bis zu zwei Jahre nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums für den zuletzt erdienten LTI-Anteil der variablen Vergütung für das entsprechende Geschäftsjahr zurückzufordern (sog. „Clawback“).

Sollten außergewöhnliche Rahmenbedingungen eintreten, die außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegen, kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung für den Konzern um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf die Konzernzieelerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren. Als Anwendungsbeispiele ist in Einklang mit der Institutsvergütungsordnung etwa ein Ergebnisrückgang wegen eines Reputationsverlusts der gesamten Bankenbranche durch einen Skandal bei einem Wettbewerber oder durch Schäden aufgrund extremer Naturkatastrophen zu nennen oder auch, wenn Ziele gänzlich ohne eigenes Zutun des Vorstands erreicht oder sogar übertroffen worden sind, sogenannte „windfall profits“.

SHORT TERM INCENTIVE (STI)

Von der variablen Vergütung sind 40 % als Short Term Incentive ausgestaltet. Der Anspruch darauf entsteht mit der Feststellung des Gesamtzieelerreichungsbetrags der variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat und der Mitteilung an das Vorstandsmitglied. Ab dem Geschäftsjahr 2023 werden davon 40 % als Barbetrag ausgezahlt, die weiteren 60 % aktienbasiert nach einer Wartezeit von zwölf Monaten, wobei die Auszahlung des aktienbasierten Anteils ebenfalls in bar erfolgt und an die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit Januar nach Ablauf des Performancejahrs gekoppelt ist. Durch die Erhöhung des aktienbasierten Anteils von 50 % (gültig bis einschließlich 2022) auf nunmehr 60 % wird der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex gefolgt, die variable Vergütung überwiegend in Aktien oder aktienbasiert zu gewähren.

LONG TERM INCENTIVE (LTI)

Die verbleibenden 60 % der variablen Vergütung sind als Long Term Incentive ausgestaltet und unterliegen einem Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren. Im Rahmen der Neugestaltung des Vergütungssystems erfolgt die Anspruchsentstehung und Auszahlung des LTI ab dem Geschäftsjahr 2023 nicht mehr – wie bisher – insgesamt erst nach Ablauf des regelmäßig 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums (sog. „Cliff Vesting“), sondern unter Berücksichtigung der regulatorischen Vorgaben bereits zeitanteilig (ratierlich) innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums zu gleichen Teilen (d.h. beim Regelzeitraum von fünf Jahren jeweils zu 1/5, sog. Tranchen). Mit dieser Umstellung des „Cliff Vestings“ zum sog. „Pro Rata Vesting“ wird der Erfolg eines Performancejahres im Sinne einer direkteren Incentivierung näher an die Auszahlung gekoppelt.

Der Anspruch auf das LTI entsteht damit ratierlich und erst, wenn jeweils nach dem Ablauf des zeitanteiligen Zurückbehaltungszeitraums für eine 1/5-Tranche die nachträgliche Leistungsbewertung positiv durchgeführt wurde. Mit der nachträglichen Leistungsbewertung prüft der Aufsichtsrat, ob die Ermittlung des Gesamtzieelerreichungsbetrags auch rückblickend noch zutreffend ist, z.B. 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 Poolvorbehaltsprüfung erforderlich ist.

Die nachträgliche Leistungsbewertung kann daher zu einer Reduzierung bis hin zur vollständigen Streichung des gesamten LTI führen.

Die sich nach der nachträglichen Leistungsbewertung ergebende einzelne LTI-Tranche wird zu 40 % in bar und zu 60 % aktienbasiert nach einer Wartezeit von zusätzlichen zwölf Monaten ebenfalls in bar ausgezahlt (bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2022 erfolgt die Auszahlung noch zur Hälfte in bar und zur Hälfte aktienbasiert). Ebenso wie beim aktienbasierten Anteil des STI wird für die jeweilige LTI-Tranche die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit Januar nach Ablauf des betreffenden Performancejahrs berücksichtigt. Somit wird bei dem aktienbasierten Anteil des LTI die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie während des Zurückbehaltungszeitraums von regelmäßig fünf Jahren und der sich anschließenden Wartezeit bis kurz vor die Auszahlung berücksichtigt.

3. VERGÜTUNG FÜR DIE ÜBERNAHME VON ORGANFUNKTIONEN BEI KONSOLIDierten UND NICHT KONSOLIDierten UNTERNEHMEN

Die einem Vorstandsmitglied zufließende Vergütung aus der Wahrnehmung von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen wird auf die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet, wobei die Anrechnung zunächst auf den Zahlungsbetrag der variablen Vergütung erfolgt und für den Fall, dass der Anrechnungsbetrag überschießend ist, anschließend auf die Festvergütung. 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.

4. ALTERSVERSORGUNG

Die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder ist am Commerzbank – Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge für außertariflich vergütete Mitarbeitende der Commerzbank Aktiengesellschaft ausgerichtet. Das Vorstandsmitglied erhält, sofern sein Anstellungsverhältnis beendet ist, eine

- Altersversorgung in Form einer Kapitalleistung, wenn es das 65. Lebensjahr vollendet hat (Alterskapital) oder
- das 62., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat (vorzeitiges Alterskapital) oder
- vor Vollendung des 62. Lebensjahres dauernd dienstunfähig ist.

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

Scheidet ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalls aus der Bank aus, so bleibt ihm grundsätzlich die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erhalten. Eine Ausnahme von der Unverfallbarkeit besteht (bei Neuverträgen ab September 2021) nur in den Fällen, in denen das Anstellungsverhältnis in den ersten drei Jahren aus wichtigem Grund seitens Bank beendet wird.

Für jedes Kalenderjahr während des bestehenden Anstellungsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalls wird dem Vorstandsmitglied ein Jahresbaustein gutgeschrieben, der 40 % des pensionsfähigen festen Jahresgrundgehalts (Jahresbeitrag) multipliziert mit einem altersabhängigen Transformationsfaktor beträgt. Erhöhungen des festen Jahresgrundgehaltes werden nur dann im Jahresbaustein berücksichtigt, wenn der Aufsichtsrat dies beschließt. Das pensionsfähige feste Jahresgrundgehalt ist der Betrag, den der Aufsichtsrat für die Bemessung der Altersversorgung jeweils beschlossen hat.

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

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

Die Höhe des Alterskapitals beziehungsweise des vorzeitigen Alterskapitals entspricht dem Stand des virtuellen Depots, mindestens jedoch dem Stand des Versorgungskontos bei Eintritt des Versorgungsfalls. Der Stand des Versorgungskontos stellt bei dieser Regelung die Höhe der Mindestkapitalleistung dar, sofern der Stand des virtuellen Depots geringer ist. Das bislang vorgesehene Pensionsübergangsgeld, wonach ein Vorstandsmitglied für die ersten beiden Monate nach Eintritt des Versorgungsfalls ein Zwölftel des festen Jahresgrundgehalts erhält, ist im neuen Vergütungssystem nicht mehr vorgesehen.

Ferner sieht das Altersversorgungssystem Hinterbliebenenleistungen vor. Die zur Absicherung dieser Pensionsverpflichtungen dienenden Vermögenswerte werden auf der Grundlage eines sogenannten Contractual Trust Arrangements auf den Commerzbank Pension-Trust e. V. übertragen.

5. REGELUNGEN FÜR DEN FALL DER BEENDIGUNG DER ORGANSTELLUNG

Endet die Organstellung des Vorstandsmitglieds vorzeitig, endet auch der Anstellungsvertrag – sofern die Parteien nicht etwas anderes vereinbaren – mit Ablauf einer Auslauffrist von sechs Monaten, es sei denn, die vereinbarte Vertragslaufzeit endet früher.

Während der Auslauffrist und im Anschluss daran bis zum Ablauf der ursprünglichen Bestellperiode erhält das Vorstandsmitglied – sofern kein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt – sein festes Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung fortgezahlt. Die variable Vergütung unterliegt unverändert den Regelungen des Vergütungssystems, also auch der nachträglichen Leistungsbewertung.

Anderweitiger Verdienst wird gemäß § 615 Satz 2 BGB auf die fortgezahlte Vergütung angerechnet.

Die Summe der Vergütung, die das Vorstandsmitglied während der Auslauffrist und im Anschluss daran bis zum Ablauf der ursprünglichen Amtszeit fortgezahlt bekommt, ist auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt („Cap“). Konkret berechnet sich das Cap wie folgt:

$$\left. \begin{array}{l} \text{Jahresgrundgehalt} \\ + \text{Durchschnitt Zielbetrag der variablen Vergütung} \\ + \text{Durchschnitt Nebenleistungen} \end{array} \right\} \times 2$$

Für den Durchschnitt des Zielbetrags der variablen Vergütung wird dabei die durchschnittliche jährliche Gesamtzieelerreichung der letzten drei Geschäftsjahre vor Ende der Organstellung herangezogen und mit dem Zielbetrag des Geschäftsjahres, in dem die Organstellung endet, multipliziert. Der Durchschnitt der Nebenleistungen basiert auf dem Durchschnitt der in den drei dem Zeitpunkt der Beendigung der Organstellung vorausgegangenen Geschäftsjahren pro Jahr gewährten Nebenleistungen, ohne Berücksichtigung des Dienstwagens und der Übernahme der darauf anfallenden Steuern. War das Vorstandsmitglied noch keine drei Geschäftsjahre in den Vorstand bestellt, ist bei der durchschnittlichen Gesamtzieelerreichung und den Nebenleistungen auf die Zeit seit Bestellung zum Vorstandsmitglied abzustellen.

Nach § 615 Satz 2 BGB angerechneter anderweitiger Verdienst wird von der Vergütung in Abzug gebracht.

Legt das Vorstandsmitglied seine Organstellung nieder, ohne dass die Bank einen wichtigen Grund dafür gesetzt hätte, wird die Vergütung nicht fortgezahlt.

Bei Unterbrechungen von Bestellungen mit gleichzeitiger Zusicherung der Wiederbestellung im Sinne von § 84 Abs. 3 AktG ruht der Anstellungsvertrag bis zum Zeitpunkt der Wiederbestellung. Während des Ruhens erhält das Vorstandsmitglied keine Vergütung und keine Nebenleistungen.

Die für Geschäftsjahre vor Organbeendigung 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 und damit insbesondere auch der nachträglichen Leistungsbewertung.

Sofern die Organstellung aufgrund eines schwerwiegenden Pflichtverstoßes beendet wird, entfallen die variable Vergütung für das Jahr der Beendigung der Organstellung und die variable Vergütung für vorangegangene Jahre.

6. EINFÜHRUNG EINER AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG

Mit dem Geschäftsjahr 2023 wird für sämtliche Mitglieder des Vorstands – sofern sie im Geschäftsjahr 2022 oder später einen neuen Vertrag unterzeichnet haben – die Verpflichtung eingeführt, Commerzbank-Aktien in signifikantem Umfang zu erwerben und für die gesamte Dauer ihrer Vorstandsbestellung zu halten. Die Aktienhalterverpflichtung stärkt die Identifikation des Vorstands mit der Commerzbank und ihren Aktionären und unterstützt eine nachhaltige Bindung an die geschäftliche Entwicklung der Bank.

Die Höhe der Aktienhalteverpflichtung liegt für jedes Vorstandsmitglied auf Höhe des jeweiligen Jahresgrundgehalts (brutto). Der Aufbau des Aktienbestandes erfolgt sukzessive jährlich in Höhe des hälftigen Nettobetrag der zugeflossenen variablen Vergütung aus Short Term Incentive und Long Term Incentive, bis der Wert in Höhe des Jahresgrundgehalts (brutto) erreicht ist. Der Wert der Commerzbank-Aktien wird an einem ermittelten Durchschnittskurs der Commerzbank-Aktie gemessen.

Die Vorstände sind verpflichtet, Aktien nachzukaufen, wenn der Wert des Aktienanteils unter die Grenze von einem Jahresgrundgehalt (brutto) zu einem konkreten Stichtag fällt. Die Nachkaufverpflichtung fällt erst an, wenn der Wert in Höhe eines Jahresgrundgehalts (brutto) erreicht wurde.

Der Aktienbestand ist während der gesamten Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten.

C. VORBEHALT VORÜBERGEHENDER ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

In besonderen Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Commerzbank notwendig ist. Die vorübergehenden Abweichungen können ausschließlich das Grundgehalt sowie den Zielbetrag der variablen Vergütung betreffen. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen.

D. VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG UND UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEMS

1. VERGÜTUNGSKONTROLLAUSSCHUSS

Das Vorstandsvergütungssystem wird vom Aufsichtsrat beschlossen. Bei der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems wird der Aufsichtsrat von seinem Vergütungskontrollausschuss unterstützt. Dieser bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor, wozu auch Beschlussempfehlungen zu den Zielen und der Zielerreichung der Vorstandsmitglieder gehören. Die Risiken und das Risikomanagement der Commerzbank werden bei allen Beschlüssen stets berücksichtigt.

Der Vergütungskontrollausschuss überprüft insbesondere, ob das Vorstandsvergütungssystem den regulatorischen Anforderungen entspricht. In diesem Rahmen bereitet er die Beschlüsse über die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern vor und überprüft einmal jährlich, ob die beschlossenen Festlegungen noch angemessen sind. Zusätzlich obliegt dem Vergütungskontrollausschuss im Abstand von zwei Jahren die Überprüfung der Angemessenheit des festen Jahresgrundgehalts und der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Die Beschlussempfehlungen des Vergütungskontrollausschusses werden im Aufsichtsrat vor entsprechender Beschlussfassung eingehend beraten. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Sofern ein externer Vergütungsexperte mandatiert wird, achtet der Aufsichtsrat auf dessen Unabhängigkeit.

2. VORLAGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS ZUR HAUPTVERSAMMLUNG

Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem vorgelegt.

3. INTERESSENKONFLIKTE

Für das gesamte Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems gelten die Regelungen des Aufsichtsrats zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten. So ist beispielsweise ein Aufsichtsratsmitglied der Commerzbank Aktiengesellschaft, das zuvor Mitglied des Vorstands war, von der Beschlussfassung über noch zu seinen Gunsten auszahlende Vergütungsbestandteile ausgeschlossen.



COMMERZBANK

Finanzkalender 2022

11. Mai 2022	Hauptversammlung
12. Mai 2022	Zwischenmitteilung zum 31. März 2022
3. August 2022	Zwischenbericht zum 30. Juni 2022
9. November 2022	Zwischenmitteilung zum 30. September 2022

Commerzbank AG

Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

Postanschrift
60261 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 136-20
info@commerzbank.com

Investor Relations
Tel.: +49 69 136-21331
ir@commerzbank.com

