

21	Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315 Abs. 5 in Verbindung mit § 289a HGB
26	Vergütungsbericht
41	Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)
45	Corporate Responsibility

Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung

gemäß § 315 Abs. 5 in Verbindung mit § 289a HGB

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

Nachfolgend erläutern wir die Corporate Governance in der Commerzbank AG gemäß Nummer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Dieser Bericht enthält zudem die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315 Abs. 5 in Verbindung mit § 289a HGB.

Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Commerzbank AG und ihre gesetzlich dazu verpflichteten Tochtergesellschaften erklären jährlich, ob den Verhaltensempfehlungen der Kommission entsprochen wurde und wird und erläutern, weshalb einzelne Empfehlungen nicht umgesetzt werden. Diese Entsprechenserklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat werden auf den Internetseiten der jeweiligen Gesellschaft veröffentlicht, die der Commerzbank AG auf der Seite <http://www.commerzbank.de>. Dort findet sich auch ein Archiv mit den Entsprechenserklärungen seit 2002. Die aktuelle Erklärung wurde im November 2016 abgegeben.

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

- Nummer 4.2.1 des Kodex empfiehlt, dass eine Geschäftsordnung die Arbeit des Vorstands inklusive der Ressortverteilung der Vorstandsmitglieder regeln soll. Der Vorstand hat sich mit Zustimmung des Aufsichtsrats eine Geschäftsordnung gegeben. Die Ressortverteilung legt der Vorstand allerdings selbst außerhalb der Geschäftsordnung fest. Auf diese Weise wird die erforderliche Flexibilität bei notwendigen Änderungen und damit eine effiziente Arbeitsteilung sichergestellt. Der Aufsichtsrat wird über alle Änderungen informiert und auf diese Weise in die Ressortverteilung eingebunden. Die Geschäftsordnung des Vorstands einschließlich der Ressortzuständigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder ist auf den Internetseiten der Commerzbank AG veröffentlicht.
- Gemäß Nummer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 des Kodex soll die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Kernbestandteile des Vorstandsvergütungssystems der Bank sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung mit einem einheitlichen Zielbetrag. Bei der variablen Vergütung ermittelt der Aufsichtsrat nach Ablauf eines Geschäftsjahres auf Basis vorab vereinbarter Ziele einen Gesamtzielerreichungsbetrag. Für diesen Gesamtzielerreichungsbetrag gilt eine Obergrenze in Höhe des 1,4-Fachen der nach den Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung ermittelten Fixvergütung. Bis zu 50 % des Gesamtzielerreichungsbetrages werden in virtuellen Commerzbank-Aktien geleistet; dafür gelten überwiegend ein Zurückbehaltungszeitraum von 5 Jahren und eine Wartefrist von weiteren 12 Monaten. Am Ende der Wartefrist wird der Gegenwart der virtuellen Commerzbank-Aktien – vorbehaltlich verschiedener Prüfschritte zur Sicherung der Nachhaltigkeit – in bar ausbezahlt. Kursveränderungen der Aktie während dieses Zeitraumes lassen die Zahl der zu gewährenden virtuellen Aktien unberührt und verändern somit den Auszahlungsbetrag. Dieser Betrag ist höhenmäßig nicht begrenzt. Nach dem Konzept des Vergütungssystems sollen die Vorstandsmitglieder als Element einer nachhaltigen Vergütung ab Ermittlung des Gesamtzielerreichungsbetrages im Hinblick auf die Entwicklung der virtuellen Aktien im Risiko sein. Die Begrenzung der Chance auf Teilhabe an einer positiven Kursentwicklung wäre insbesondere vor dem Hintergrund, dass keine Begrenzung für Kursverluste vorgesehen ist, nicht angemessen.
- In Bezug auf die Vorstandsvergütung soll gemäß Nummer 4.2.3 Abs. 2 Satz 8 des Kodex eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter variabler Vergütungsteile ausgeschlossen sein. Nach dem Aktiengesetz soll der Aufsichtsrat für außerordentliche Entwicklungen die Möglichkeit vereinbaren, die variable Vergütung des Vorstands zu begrenzen. Demgemäß ist der Aufsichtsrat der Commerzbank AG berechtigt, bei außerordentlichen Entwicklungen die Zielwerte und sonstige Parameter der variablen Vergütungsteile anzupassen, um positive wie negative Auswirkungen auf die Erreichbarkeit der Zielwerte in angemessener Weise zu neutralisieren, wobei in jedem Fall die Obergrenze der variablen Vergütung zu beachten ist.

- Der Kodex empfiehlt in Nummer 4.2.3 Abs. 3, dass der Aufsichtsrat bei Versorgungszusagen zugunsten des Vorstands das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen soll. Die Altersversorgung des Vorstands beruht auf einer beitragsorientierten Leistungszusage, für die kein konkretes Versorgungsniveau definiert wird. Vielmehr hat jedes Vorstandsmitglied Anspruch auf einen jährlichen Versorgungsbaustein, dessen Höhe sich nach einem festen Prozentsatz des Jahresgrundgehalts des einzelnen Vorstandsmitglieds bemisst. Erhöhungen des festen Jahresgrundgehalts führen nur dann zu einer Erhöhung des Versorgungsbausteins, wenn der Aufsichtsrat dies ausdrücklich beschließt. Nach Definition des Prozentsatzes – und bei Nichtberücksichtigung sonstiger versicherungsmathematischer Einflüsse – hängt die letztendliche Höhe der erzielten Altersversorgungsansprüche eines Vorstandsmitglieds somit allein von der Dauer der Vorstandszugehörigkeit ab. Durch die Zuwendung eines festen Prozentsatzes des jeweiligen Jahresgrundgehalts wird für den Aufsichtsrat der jährliche und langfristige Aufwand für die Gesellschaft transparent. Der tatsächliche jährliche Aufwand für die Gesellschaft hängt von versicherungsmathematischen Einflüssen ab. Der Verzicht auf die Definition eines angestrebten Versorgungsniveaus im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine beitragsorientierte Leistungszusage entspricht der sich vermehrt durchsetzenden Unternehmenspraxis.
- Nach Nummer 5.3.3 des Kodex soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist. Gemäß § 25d Abs. 11 Satz 2 Nr. 1 Kreditwesengesetz soll der Nominierungsausschuss den Aufsichtsrat bei der Ermittlung von Bewerbern für die Besetzung von Stellen in der Geschäftsleitung bei Kreditinstituten unterstützen. Diese Aufgabe wurde bei der Commerzbank AG früher vom Präsidialausschuss wahrgenommen, dem auch Arbeitnehmervertreter angehörten. Um die etablierte Commerzbank-Praxis der Beteiligung von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern bei der Auswahl von Bewerbern für den Vorstand beizubehalten, sind zwei Mitglieder des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats der Commerzbank AG Arbeitnehmervertreter.
- Gemäß Nummer 5.4.1 Abs. 2 Satz 1 des Kodex soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Der Aufsichtsrat der

Commerzbank AG benennt für seine Zusammensetzung regelmäßig konkrete Ziele und berücksichtigt dabei die in Nummer 5.4.1 Abs. 2 Satz 1 genannten Kriterien. Lediglich eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat hat der Aufsichtsrat nicht festgelegt. Aus Sicht des Aufsichtsrats ist über die Fortsetzung der Zugehörigkeit häufig individuell in Bezug auf das jeweilige Aufsichtsratsmitglied zu entscheiden; eine Regelgrenze würde hier zu einer nicht sachgerechten Einschränkung führen. Auch im Hinblick auf Diversity kann eine unterschiedliche Zugehörigkeitsdauer der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder Vorteile bieten.

Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Commerzbank AG erfüllt auch weitgehend die Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und weicht nur in wenigen Punkten davon ab:

- Abweichend von Nummer 2.3.2 ist der Stimmrechtsvertreter grundsätzlich nur bis zum Tag vor der Hauptversammlung erreichbar. Allerdings besteht für Aktionäre, die in der Hauptversammlung anwesend oder vertreten sind, die Möglichkeit, dem Stimmrechtsvertreter am Tag der Hauptversammlung auch dort noch Weisungen zu erteilen.
- In Nummer 2.3.3 wird angeregt, die Hauptversammlung vollständig über das Internet zu übertragen. Die Commerzbank AG überträgt die Reden des Aufsichtsratsvorsitzenden und des Vorstandsvorsitzenden, nicht jedoch die Generaldebatte. So haben die Aktionäre die Möglichkeit, unbelastet von einer weitgehend öffentlichen Übertragung mit der Verwaltung zu diskutieren.

Vorstand

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

21	Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315 Abs. 5 in Verbindung mit § 289a HGB
26	Vergütungsbericht
41	Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)
45	Corporate Responsibility

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

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 26 bis 38 ausführlich dargestellt.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Commerzbank AG berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Der Aufsichtsrat führt seine Geschäfte nach den Vorschriften des Gesetzes, der Satzung und seiner Geschäftsordnung; er arbeitet vertrauensvoll und eng mit dem Vorstand zusammen.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist auf den Seiten 12 bis 14 dieses Geschäftsberichts dargestellt. Über Einzelheiten zur Arbeit des Gremiums, seiner Struktur und seiner Kontrollfunktion informiert der Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 6 bis 11. Weitere Angaben zu der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen finden sich in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, die auf den Internetseiten der Commerzbank unter <http://www.commerzbank.de> eingesehen werden kann.

Nummer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Der Aufsichtsrat der Commerzbank AG hat im Einzelnen folgende konkrete Ziele beschlossen:

Der Aufsichtsrat soll so besetzt sein, dass seine Mitglieder insgesamt über die erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Sachkunde verfügen, um die Aufgaben des Aufsichtsrats ordnungsgemäß wahrzunehmen. Insbesondere sollen im Aufsichtsrat insgesamt sämtliche Kenntnisse und Erfahrungen vorhanden sein, die angesichts der Aktivitäten des Commerzbank-Konzerns als wesentlich erachtet werden. Dabei soll auch auf besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren Wert gelegt werden. Zudem sollen die Aufsichtsratsmitglieder der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ausreichend Zeit widmen können. Die Mitglieder sollen zuverlässig sein und es soll auf ihre Leistungsbereitschaft, Persönlichkeit, Professionalität, Integrität und Unabhängigkeit geachtet werden. Ziel ist es, dass dem Aufsichtsrat stets mindestens 8 von

der Hauptversammlung gewählte unabhängige Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex und nicht mehr als 2 ehemalige Mitglieder des Vorstands der Commerzbank AG angehören. Aufsichtsratsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern ausüben. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats gilt eine Regelaltersgrenze von 72 Jahren. Die genannten Ziele berücksichtigt der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung.

Sowohl in der Commerzbank AG als auch in den Konzerngesellschaften wird bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats auf Vielfalt (Diversity) geachtet. Der Aufsichtsrat der Commerzbank AG besteht aus 20 Mitgliedern. Ziel ist es, dass dem Aufsichtsrat stets zumindest ein internationaler Vertreter angehört. Zudem achtet der Aufsichtsrat bei den Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung auf eine angemessene Beteiligung von Frauen. Am 31. Dezember 2016 gehörten 7 Frauen dem Aufsichtsrat der Commerzbank AG an, davon 3 aufseiten der Anteilseignervertreter. Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat beträgt damit derzeit 35 %. Der Aufsichtsrat ist bestrebt, diese Anzahl zu wahren, zumindest aber den gesetzlich geforderten Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 30 % zu erfüllen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Aufsichtsrat lediglich durch seine Wahlvorschläge an die Hauptversammlung Einfluss auf die Besetzung des Aufsichtsrats nehmen kann. Auch die Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats sind bestrebt, den aktuellen Frauenanteil der Arbeitnehmervertreter zukünftig mindestens aufrechtzuerhalten.

Entsprechendes gilt für die Konzerngesellschaften. Sofern gesetzlich vorgesehen, wurden Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festgelegt. Diese Zielgrößen wurden erreicht.

Der Aufsichtsrat der Commerzbank AG hat gemäß Nummer 5.4.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex festgestellt, dass ihm eine nach seiner Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehört.

Im Geschäftsjahr 2016 überprüfte der Aufsichtsrat gemäß Nummer 5.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex die Effizienz seiner Arbeit verbunden mit der gemäß § 25d Abs. 11 Nr. 3 und 4 KWG durchzuführenden Bewertung. Die Ergebnisse der Effizienzprüfung wurden dem Plenum vorgetragen und dort auch diskutiert. Die Aufsichtsratsmitglieder sind der Auffassung, dass die Arbeitsweise des Aufsichtsrats effizient ist und insgesamt ein hoher Standard erreicht wurde. Anregungen aus dem Kreis der Aufsichtsratsmitglieder wurden und werden für die zukünftige Arbeit berücksichtigt.

Gemäß § 3 Abs. 6 der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats hat jedes Aufsichtsratsmitglied Interessenkonflikte offenzulegen. Im Berichtsjahr haben Aufsichtsratsmitglieder bei insgesamt drei Beschlussvorschlägen einen potenziellen Interessenkonflikt im Sinne von Nummer 5.5.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex offengelegt. Wie von § 3 Abs. 6 der Geschäftsordnung vorgesehen, haben die betreffenden Aufsichtsratsmitglieder in diesen Fällen an der Beschlussfassung nicht teilgenommen beziehungsweise sich zusätzlich bereits an der dem Beschluss vorausgehenden Diskussion nicht beteiligt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Commerzbank AG ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 38 bis 40 detailliert erläutert.

Diversity

Sowohl bei der Zusammensetzung des Vorstands, der Besetzung von Führungsfunktionen in der Bank als auch bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (Nummern 4.1.5, 5.1.2 und 5.4.1 des Kodex) sowie zur Besetzung sonstiger Gremien werden Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank AG im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit dafür sorgen, dem Gesichtspunkt der Vielfalt (Diversity) verstärkt Rechnung zu tragen und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.

Zielquoten für die erste und zweite Führungsebene

Der Vorstand der Commerzbank AG ist nach § 76 Abs. 4 AktG verpflichtet, eine Zielgröße für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie eine Frist zum Erreichen dieses Zieles festzulegen, die gemäß § 25 Abs. 1 EGAktG nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern darf.

Der Gesamtvorstand hat sich frühzeitig mit der genannten Regelung befasst und bereits im März 2015 die Zielquoten für die erste und zweite Führungsebene der Commerzbank AG (bezogen auf das Inland) benannt, die den damaligen Istquoten per Ende Dezember 2014 entsprachen. Für die erste Führungsebene lag die Zielquote bei 8,6 %, für die zweite Führungsebene bei 14,6 %. Als Fristende wurde der 30. Juni 2017 festgelegt. Die Commerzbank AG hat sich bewusst für „konservative“ Quoten entschieden, um der gesetzlichen Regelung zu entsprechen und gleichzeitig die unternehmerische Freiheit zu wahren. Denn für die Bank und den Konzern insgesamt ist es ein wichtiges Ziel, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern – unabhängig von gesetzlichen Regelungen.

In der Commerzbank AG gehörten zur ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zum Berichtsstichtag 33 Personen, von denen 28 männliche und 5 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug damit zum Berichtsstichtag 15,2 %.

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasste 370 Personen, von denen 315 männliche und 55 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug mithin zum Berichtsstichtag 14,9 %.

Von der Festlegung von Zielquoten auf Konzernebene hat der Vorstand abgesehen. Die jeweiligen Konzerngesellschaften haben im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben vielmehr eigene Zielquoten bestimmt.

Im Konzern gehörten zur ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zum Berichtsstichtag 39 Personen, von denen 34 männliche und 5 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der

ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug damit zum Berichtsstichtag 12,8 %.

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasste 450 Personen, von denen 390 männliche und 60 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug mithin zum Berichtsstichtag 13,3 %.

Zielquote auf Vorstandsebene

Im Hinblick auf die festzulegende Quote von Frauen im Vorstand der Commerzbank AG hat sich der Aufsichtsrat das Ziel gesetzt, Frauen in den Vorstand zu berufen. Deshalb begleitet er die Maßnahmen des Vorstands zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene und damit auch den systematischen Aufbau geeigneter Kandidatinnen für die Berufung in den Vorstand. Der Aufsichtsrat der Commerzbank AG hat die Zielquote für den Anteil der Frauen im Vorstand bis 30. Juni 2017 auf „0“ festgelegt. Unter Würdigung der bestehenden Verhältnisse war es dem Aufsichtsrat nicht möglich, eine höhere Zielquote für diesen Zeitraum verbindlich festzulegen. Diese Entscheidung wurde auch von der Überzeugung geleitet, dass eine Position alleine nach Qualifizierung und Kompetenz besetzt werden soll – unabhängig vom Geschlecht.

Die Bemühungen von Vorstand und Aufsichtsrat im Hinblick auf die Qualifizierung von Frauen für eine Berufung in den Vorstand waren erfolgreich. Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 6. März 2016 wurde Frau Dr. Orlopp zum Mitglied des Vorstands der Commerzbank AG bestellt. Zuvor war Frau Dr. Orlopp Bereichsvorstand der Group Development & Strategy bei der Commerzbank AG. Die Wirksamkeit ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied ist aufschiebend bedingt durch die Zustimmung der Europäischen Zentralbank, die bislang noch nicht vorliegt, aber für November 2017 erwartet wird. Bis zur Erteilung der Zustimmung nimmt Frau Dr. Orlopp ihre Aufgaben als Generalbevollmächtigte der Commerzbank wahr. Nach dem Wirksamwerden der Vorstandsbestellung von Frau Dr. Orlopp wird der Anteil von Frauen im Vorstand 14,3 % betragen.

Das Thema „Frauenförderung“ ist für den Commerzbank-Konzern auch ungeachtet der gesetzlichen Regelungen seit vielen Jahren sehr wichtig. Der Vorstand initiierte im Jahr 2010 das Projekt „Frauen in Führungspositionen“. Ziel ist es, unter Berücksichtigung aller Talente ein leistungsfähiges Führungsteam für die Commerzbank zu sichern. Umfassende Analysen ergaben ein detailliertes Bild der Ausgangssituation. Auf dieser Basis wurden spezifische Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen entwickelt und fortlaufend umgesetzt. Der Vorstand wird halbjährlich über den Umsetzungsfortschritt und die Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen informiert. Das obere Management in allen Banksegmenten verantwortet die nachhaltige Umsetzung der Ziele. Durch das Projekt „Frauen in Führungspositionen“ konnte der Frauenanteil über alle Führungspositionen im Konzern auf mehr als 29,8 % gesteigert werden.

Darüber hinaus unterstützt die Commerzbank AG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch betrieblich geförderte Kinder-

21	Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315 Abs. 5 in Verbindung mit § 289a HGB
26	Vergütungsbericht
41	Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)
45	Corporate Responsibility

betreuung, das Programm „Keep in Touch“ als Maßnahme zur Kontaktpflege für die Dauer der Elternzeit und das Comeback-Plus-Programm zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit. Zur Förderung der Kinderbetreuung bietet die Commerzbank ein umfassendes Angebot, das aus Beratung zur Kinderbetreuung, Vermittlung von Betreuungsplätzen sowie finanziellen Zuschüssen besteht. Seit dem 1. Juni 2005 ist die Kindertagesstätte „Kids & Co.“ in Frankfurt für Mitarbeiterkinder geöffnet. „Kids & Co.“ verfügt über Krippen (Betreuung für Kinder von 9 Wochen bis 3 Jahre) und Kindergarteneinrichtungen (Betreuung für Kinder von 3 Jahren bis Schuleintritt) sowie seit dem Jahr 2011 auch über einen Schülerhort. Ferner können Mitarbeiter seit dem Jahr 2010 Kinderbetreuung im Krippen- und Kindergartenbereich bundesweit an insgesamt 23 Standorten nutzen. Die Commerzbank AG unterstützt diese Einrichtungen mit einem hohen finanziellen Engagement und bietet aktuell insgesamt circa 300 Kinderbetreuungsplätze an. Zudem können die Mitarbeiter bundesweit eine spontane Kinderbetreuung und Ferienbetreuung an derzeit 19 Standorten nutzen.

Bilanzierung

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

Zum Konzernlagebericht gehört auch ein ausführlicher Risikobericht, der über den verantwortungsvollen Umgang des Unternehmens mit den unterschiedlichen Risikoarten informiert. Er ist auf den Seiten 91 bis 124 dieses Geschäftsberichts abgedruckt.

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

Aktionärsbeziehungen, Transparenz und Kommunikation

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

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

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

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

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

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

Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht ist auch Bestandteil des Konzernlageberichts.

Der Bericht folgt 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 aktuelle und seit dem 1. Januar 2015 geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Die Einführung eines neuen Systems war notwendig geworden, um die Vorstandsvergütung an die neuen beziehungsweise geänderten Regelungen der Capital Requirements Directive IV, des Kreditwesengesetzes sowie der Institutsvergütungsverordnung anzupassen. Zudem sollte das Vergütungssystem vereinfacht werden, um seine Transparenz und die Nachvollziehbarkeit der Erfolgsmessung zu erhöhen. Für Komponenten des alten Vergütungssystems, die am 1. Januar 2015 noch nicht vollständig ausgezahlt waren, gelten weiterhin ausschließlich die Regelungen dieses Vergütungssystems, das im Vergütungsbericht 2014 dargestellt ist. Dies betrifft derzeit noch die langfristigen Vergütungskomponenten (LTI-Komponenten) der Geschäftsjahre 2013 und 2014.

Grundzüge des aktuellen Vergütungssystems

Kernbestandteile des Vergütungssystems sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung mit einem einheitlichen Zielbetrag. Die Angemessenheit des festen Jahresgrundgehalts und der variablen Vergütung wird regelmäßig im Abstand von 2 Jahren überprüft. Die Hauptversammlung 2015 hat das Vergütungssystem sowie eine Obergrenze der variablen Vergütung von maximal 140 % der fixen Vergütung gebilligt.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das feste Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge. Das Jahresgrundgehalt beträgt 750 Tsd. Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Der Vorstandsvorsitzende erhält das 1,75-Fache hiervon, das heißt 1 312 500 Euro. Es wird in 12 gleichen monatlichen Raten jeweils zum Monatsbeginn ausgezahlt. Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus der Dienstwagenutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung) sowie

den darauf anfallenden Steuern. Die Vorstandsmitglieder haben ferner Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung, die in Pensionsverträgen geregelt sind und nachfolgend in einem gesonderten Abschnitt beschrieben werden.

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 EVA-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 Zielbetrags des Vorstandsmitglieds begrenzt.

Zielbetrag Der Zielbetrag der variablen Vergütung beträgt 1 Mio. Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder und 1 628 640 Euro für den Vorstandsvorsitzenden bei einer Zielerreichung von 100 %. Der Aufsichtsrat kann den Zielbetrag reduzieren, wenn dies erforderlich ist, um das maximale Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung einzuhalten. Dieser Fall kann eintreten, wenn sich die Sachbezüge oder der Zeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung von Vorstandsmitgliedern verringern, da beide Komponenten in die fixe Vergütung einbezogen sind.

Zielfestlegung Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat Ziele für die Vorstandsmitglieder fest:

- **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.
- **Individuelle Ziele** Zusätzlich setzt der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern individuell spezifische quantitative und/oder qualitative Ziele.

21	Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315 Abs. 5 in Verbindung mit § 289a HGB
26	Vergütungsbericht
41	Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)
45	Corporate Responsibility

Zielerreichung Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat, inwieweit die Ziele erreicht wurden. Die Messung der Zielerreichung für die unternehmensbezogenen Ziele knüpft zu 70 % an den geschäftlichen Erfolg des Konzerns sowie zu 30 % an die Ergebnisse und Zielerreichungen der vom betreffenden Vorstandsmitglied zu verantwortenden Ressorts an, und zwar über einen Dreijahreszeitraum. Hierfür werden die unternehmensbezogenen Zielerreichungen des jeweiligen Geschäftsjahres mit 3/6, des Vorjahres mit 2/6 und des Vor-Vorjahres mit 1/6 gewichtet. Als Übergangsregelung wurde für das Geschäftsjahr 2015 ausschließlich auf dieses Geschäftsjahr abgestellt, für das Geschäftsjahr 2016 wird dieses Geschäftsjahr mit 2/3 und das Vorjahr mit 1/3 gewichtet. Diese Übergangsregelung wird entsprechend auf Vorstandsmitglieder angewendet, die nach dem 1. Januar 2015 als Vorstand bestellt wurden. Das Ergebnis dieser unternehmensbezogenen Dreijahres-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. 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. Eine variable Vergütung für das Geschäftsjahr wird nur festgesetzt, wenn der Konzern ein positives Ergebnis nach IFRS vor Steuern und vor Abzug von Minderheiten erzielt.

Der Aufsichtsrat kann beschließen, die variable Vergütung herabzusetzen oder entfallen zu lassen, soweit dies erforderlich ist, um die Risikotragfähigkeit der Bank zu berücksichtigen oder die Fähigkeit der Bank sicherzustellen, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung oder die Kapitalpufferanforderungen des KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Sofern vorab definierte Quoten nicht erreicht werden, muss der Aufsichtsrat die variable Vergütung grundsätzlich entfallen lassen. Darüber hinaus muss der Aufsichtsrat die variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds streichen, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Organtätigkeit im maßgeblichen Geschäftsjahr bis zur Festsetzung der Zielerreichung schwerwiegende Pflichtverletzungen begangen hat.

Short Term Incentive (STI) Von der variablen Vergütung sind 40 % als Short Term Incentive (STI) ausgestaltet. Der Anspruch darauf entsteht mit der Feststellung des Gesamtzielerreichungsbetrags der variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat und der Mitteilung an das Vorstandsmitglied. Davon wird die Hälfte als Barbetrag ausgezahlt, die andere Hälfte nach einer Wartezeit von 12 Monaten aktienbasiert ebenfalls in bar. Diese Hälfte wird an die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit dem Ende des Geschäftsjahres gekoppelt, für das der STI gewährt wird.

Long Term Incentive (LTI) Die verbleibenden 60 % der variablen Vergütung sind als Long Term Incentive (LTI) ausgestaltet. Der Anspruch auf den LTI entsteht, unter dem Vorbehalt einer nachträglichen Leistungsbewertung, erst nach dem Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums von 5 Jahren. Die nachträgliche Leistungsbewertung kann zu einer Reduzierung bis zur vollständigen Streichung des gesamten LTIs führen. Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn sich aufgrund nachträglich bekannt gewordener Tatsachen die ursprüngliche Festsetzung der Zielerreichung als unzutreffend herausstellt oder sich die Kapitalausstattung der Bank aufgrund von geschäftsjahresbezogenen Umständen signifikant verschlechtert hat. Dies kommt ferner in Betracht, wenn in diesem Geschäftsjahr das Risikomanagement auf Konzernebene oder in einem vom Vorstandsmitglied verantworteten Ressort signifikant versagt hat oder die wirtschaftliche Lage der Bank zum Zeitpunkt der nachträglichen Leistungsbewertung beziehungsweise bei Ablauf der anschließenden Wartezeit eine Zahlung nicht zulassen würde. Der sich nach der nachträglichen Leistungsbewertung ergebende LTI wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte nach einer Wartezeit von zusätzlichen 12 Monaten aktienbasiert ebenfalls in bar ausgezahlt. Ebenso wie beim aktienbasierten Anteil des STI wird die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit dem Ende des Geschäftsjahres berücksichtigt, für das der LTI gewährt wird. Somit wird bei der aktienbasierten Hälfte des LTI die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie während des Zurückbehaltungszeitraums von 5 Jahren und der sich anschließenden Wartezeit berücksichtigt.

Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen

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

Altersversorgung

Regelung für im Jahr 2011 bestellte Vorstandsmitglieder Das im Jahr 2011 vom Aufsichtsrat beschlossene System der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder beinhaltet für damals bereits bestellte Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte Leistungszusage.

Dem Versorgungskonto jedes Vorstandsmitglieds wird bis zur Beendigung der Bestellung als Vorstandsmitglied jährlich ein Versorgungsbaustein gutgeschrieben. Der Versorgungsbaustein eines Kalenderjahres ergibt sich durch Umwandlung des jeweiligen Jahresbeitrags in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenpension. Das Versorgungskonto stellt die erreichte Pensionsanwartschaft des Vorstandsmitglieds auf jährliche Altersrente dar. Seit dem Jahr 2015 führen Erhöhungen des festen Jahresgrundgehaltes nur dann zu einem erhöhten Versorgungsbaustein, wenn der Aufsichtsrat dies beschließt.

Im Einzelnen hat ein Vorstandsmitglied nach Eintritt eines der folgenden Versorgungsfälle Anspruch auf Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen Pension:

- als Alterspension, wenn das Anstellungsverhältnis mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres endet, oder
- als vorzeitige Alterspension, wenn das Anstellungsverhältnis mit oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres endet oder nach mindestens 10-jähriger Zugehörigkeit zum Vorstand und Vollendung des 58. Lebensjahres oder nach mindestens 15-jähriger Zugehörigkeit zum Vorstand, oder
- als Invalidenpension, bei dauernder Dienstunfähigkeit.

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

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

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

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

Bei Ausscheiden nach Vollendung des 62. Lebensjahres kann jedes Vorstandsmitglied anstatt einer laufenden Pension eine Einmalzahlung oder eine Auszahlung in 9 Jahresraten wählen. Dabei errechnet sich der Auszahlungsbetrag nach einem Kapitalisierungsfaktor in Abhängigkeit vom Alter des Vorstandsmitglieds.

Den Vorstandsmitgliedern wird für die Dauer von 6 Monaten anstelle der Pension das anteilige Grundgehalt als Übergangsgeld fortbezahlt, wenn sie mit oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres oder aufgrund dauernder Dienstunfähigkeit aus dem Vorstand ausscheiden. Sofern ein Vorstandsmitglied eine vorzeitige Alterspension erhält und noch nicht das 62. Lebensjahr vollendet hat, werden erzielte Einkünfte aus anderen Tätigkeiten bis zu diesem Alter zur Hälfte auf die Pensionsansprüche angerechnet.

Die Witwenpension beträgt 66 2/3 % der Pensionsansprüche des Vorstandsmitglieds. Falls keine Witwenpension gezahlt wird, haben die minderjährigen oder in der Ausbildung befindlichen Kinder einen Anspruch auf eine Waisenrente in Höhe von jeweils 25 % der Pensionsansprüche des Vorstandsmitglieds, insgesamt jedoch maximal in Höhe der Witwenpension.

Regelungen für nach der Neuregelung bestellte Vorstandsmitglieder Die Altersversorgung für nach der Neuregelung bestellte Vorstandsmitglieder wurde am Commerzbank-Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge ausgerichtet. Eine Altersversorgung in Form einer Kapitalleistung wird danach gezahlt, wenn ein Vorstandsmitglied

- mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres (Alterskapital) oder
- mit oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres (vorzeitiges Alterskapital) aus der Bank ausscheidet oder
- vor Vollendung des 62. Lebensjahres dauerhaft dienstunfähig ist.

Scheidet ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines dieser Versorgungsfälle aus der Bank aus, so bleibt ihm seine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erhalten.

Für jedes Kalenderjahr während des bestehenden Anstellungsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalles wird jedem nach der Neuregelung eingetretenen Vorstandsmitglied ein Jahresbaustein gutgeschrieben, der 40 % des festen Jahresgrundgehalts (Jahresbeitrag) multipliziert mit einem altersabhängigen Transformationsfaktor beträgt. Auch in diesem System werden Erhöhungen des festen Jahresgrundgehältes seit dem Jahr 2015 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 am jeweils vorangegangenen 31. Dezember erreichten Stands des Versorgungskontos gutgeschrieben.

Ein vertraglich bestimmter Anteil des Jahresbeitrags von mindestens 93,7 % 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 Mindestkapitalleistung dar, sofern der Stand des virtuellen Depots geringer ist. Alternativ zur Kapitalzahlung kann das Vorstandsmitglied eine lebenslange Pension wählen.

Für die ersten beiden Monate nach Eintritt des Versorgungsfalles erhält das Vorstandsmitglied ein Übergangsgeld in Höhe von monatlich einem Zwölftel des festen Jahresgrundgehältes.

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 5 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 im Falle des Todes des Vorstandsmitglieds als Anwärter oder Bezieher einer Rente die Hinterbliebene eine Witwenrente in Höhe von 60 % der aktuellen Rentenanwartschaft beziehungsweise der zuletzt gezahlten Rente.

- 21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315 Abs. 5 in Verbindung mit § 289a HGB
 26 Vergütungsbericht
 41 Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)
 45 Corporate Responsibility

Tabelle 2

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	2016	194	4 967	833
	2015	153	3 110	588
Martin Blessing ¹	2016	332	7 706	171
	2015	324	6 394	-596
Frank Annuscheit	2016	202	5 035	454
	2015	180	3 629	199
Markus Beumer ²	2016	187	4 011	352
	2015	169	3 299	146
Dr. Marcus Chromik ³	2016	23 ⁴	344	306
	2015	-	-	-
Stephan Engels	2016	95 ⁴	1 606	311
	2015	75 ⁴	1 207	317
Michael Mandel ⁵	2016	13 ⁴	193	175
	2015	-	-	-
Michael Reuther	2016	236	6 165	497
	2015	214	4 646	200
Dr. Stefan Schmittmann ⁶	2016	-	-	-
	2015	233	5 087	620
Gesamt	2016		30 027	3 099
	2015		27 372	1 474

¹ Die Bestellung von Martin Blessing zum Vorstandsvorsitzenden und Vorstandsmitglied endete mit Ablauf des 30. April 2016.

² Die Bestellung von Markus Beumer zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Oktober 2016.

³ Dr. Marcus Chromik wurde zum 1. Januar 2016 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

⁴ Kapitalleistung verrentet.

⁵ Michael Mandel wurde zum 23. Mai 2016 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

⁶ Die Bestellung von Dr. Stefan Schmittmann zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2015.

Der Barwert der von ihm erreichten Pensionsanwartschaft wird im Anhang unter den Pensionsverpflichtungen gegenüber ehemaligen Mitgliedern des Vorstands gezeigt.

In der Tabelle 2 haben wir für die aktiven Vorstandsmitglieder die am 31. Dezember 2016 erreichten jährlichen Pensionsanwartschaften bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 62 Jahren, die zugehörigen versicherungsmathematischen Barwerte am 31. Dezember 2016 sowie die in dem Barwert enthaltenen Dienstzeitaufwendungen für das Jahr 2016 aufgeführt und den jeweiligen Vorjahresbeträgen gegenübergestellt. Die in der Tabelle angegebenen Barwerte der erreichten Pensionsanwartschaften liegen 2016 zum Teil deutlich über den Werten von 2015. Dies ist im Wesentlichen eine Folge des gesunkenen Diskontierungszinssatzes, der für die Berechnung nach IFRS maßgeblich ist. Dieser orientiert sich an den Marktzinssätzen für festverzinsliche Industriefinanzierungen mit hoher Bonität. Die Marktzinssätze am 31. Dezember 2016 sind im Vergleich zum Vorjahr gesunken, was aufgrund der langen Kapitalisierungszeiträume einen erheblichen, erhöhenden Einfluss auf die aufgeführten Barwerte hat. Die Dienstzeitaufwendungen sind gegenüber dem Vorjahr ebenfalls zum Teil deutlich gestiegen. Sie waren im Vorjahr insbesondere durch den Sondereffekt gemindert, dass infolge der Änderung der Pensionszusagen bei der Bewertung der Pensionsverpflichtungen seit dem Geschäftsjahr 2015 keine Gehaltsdynamik mehr anzusetzen ist.

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 2016 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen (defined benefit obligations) für im Geschäftsjahr 2016 aktive Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft auf insgesamt 30,0 Mio. Euro (Vorjahr: 27,4 Mio. Euro).

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

Falls die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, endet der Anstellungsvertrag grundsätzlich 6 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 6 Monaten nach Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode weiterhin das Jahresgrundgehalt. 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 2 Jahresvergütungen¹ gezahlt (Cap).

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

Im Geschäftsjahr 2016 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Die Bestellung von Martin Blessing zum Vorstandsvorsitzenden und Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 30. April 2016. Sein Anstellungsvertrag endete aufgrund einer Aufhebungsvereinbarung mit Ablauf des 31. August 2016. Ihm stehen nach der Beendigung seiner Organstellung mit Ablauf des 30. April 2016 bis zum 31. August 2016 die im Anstellungsvertrag vereinbarten Leistungen zu. Dies umfasst die Fortzahlung der Vergütung für die Dauer von 4 Monaten bis

zur Beendigung des Anstellungsvertrages und anschließend das anteilige Jahresgrundgehalt für die Dauer von 6 Monaten als Übergangsgeld; insgesamt 1 094 Tsd. Euro. Auf variable Vergütung für den Zeitraum Mai bis August 2016 hat Martin Blessing verzichtet.

Die Bestellung von Markus Beumer zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Oktober 2016. Mit ihm hat die Bank eine Zahlung in Höhe von 2 956 Tsd. Euro vereinbart (2-Jahres-Cap-Betrag), die in monatlich gleichen Beträgen bis zum 31. Oktober 2018 an ihn gezahlt wird. Auf diese Zahlungen wird eventuell anderweitiger Erwerb angerechnet. Markus Beumer hat im Gegenzug auf alle ihm vertraglich zustehenden Ansprüche auf Fortzahlung der Vergütung ab dem 1. November 2016 bis zum Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode verzichtet. Die Entstehung und Abwicklung von Ansprüchen aus STI und LTI für den Zeitraum bis zum 31. Oktober 2016 bleiben unberührt und richten sich nach den bisherigen Regelungen.

Sonstiges

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

Zusammenfassung

Der Aufsichtsrat hat die Gesamtzielerreichungsbeträge der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 wie folgt festgesetzt:

Tabelle 3

Tsd. €	2016	2015
Martin Zielke	939 ¹	800
Martin Blessing	369 ²	1 482
Frank Annuscheit	620	720
Markus Beumer	375 ³	670
Dr. Marcus Chromik	590 ⁴	–
Stephan Engels	628	720
Michael Mandel	380 ⁵	–
Michael Reuther	510	770
Dr. Stefan Schmittmann	– ⁶	770

¹ Martin Zielke wurde zum 1. Mai 2016 zum Vorstandsvorsitzenden bestellt.

² Die Bestellung von Martin Blessing zum Vorstandsvorsitzenden und Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 30. April 2016.

³ Die Bestellung von Markus Beumer zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Oktober 2016.

⁴ Dr. Marcus Chromik wurde zum 1. Januar 2016 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

⁵ Michael Mandel wurde zum 23. Mai 2016 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

⁶ Die Bestellung von Dr. Stefan Schmittmann zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2015.

¹ Das Cap berechnet sich aus dem 2-Fachen des Jahresgrundgehalts einschließlich Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagen-nutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung)) zuzüglich des Durchschnitts der mitgeteilten variablen Vergütung der grundsätzlich drei vorausgegangenen Geschäftsjahre vor Beendigung der Organstellung.

- 21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315 Abs. 5 in Verbindung mit § 289a HGB
 26 Vergütungsbericht
 41 Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)
 45 Corporate Responsibility

Tabelle 4

Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands

Tsd. €		Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsabhängige Komponenten			Gesamtbezüge gemäß DRS 17 ⁶	
		Grundgehalt	Sonstiges ²	mit kurzfristiger Anreizwirkung		mit langfristiger Anreizwirkung ¹		
				STI in bar ³	STI in virtuellen Aktien ⁴	LTI 2013 in bar ⁵		
					Anzahl virtueller Aktien in Stück			
Martin Zielke	2016 ⁷	1 125	118	188	208	26 831	73	1 712
	2015	750	102	160	102	15 937	0	1 114
Martin Blessing	2016 ⁸	438	101	74	82	10 548	0	695
	2015	1 313	112	296	189	29 524	0	1 910
Frank Annuscheit	2016	750	124	124	137	17 715	70	1 205
	2015	750	82	144	92	14 343	0	1 068
Markus Beumer	2016 ⁹	625	69	75	83	10 715	64	916
	2015	750	77	134	85	13 347	0	1 046
Dr. Marcus Chromik	2016 ¹⁰	750	84	118	130	16 858	–	1 082
	2015	–	–	–	–	–	–	–
Stephan Engels	2016	750	114	126	139	17 929	64	1 193
	2015	750	109	144	92	14 343	0	1 095
Michael Mandel	2016 ¹¹	456	58	76	84	10 844	–	674
	2015	–	–	–	–	–	–	–
Michael Reuther	2016	750	125	102	113	14 572	70	1 160
	2015	750	104	154	98	15 339	0	1 106
Dr. Stefan Schmittmann	2016 ¹²	–	–	–	–	–	67	67
	2015	750	91	154	98	15 339	0	1 093
Gesamt	2016	5 644	793	883	976	126 012	408	8 704
	2015	5 813	677	1 186	756	118 172	0	8 432

¹ Die erfolgsabhängigen Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung werden erst nach Abschluss der nachträglichen Leistungsbewertung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums gewährt; für das Geschäftsjahr 2016 somit im Jahr 2022.

² Unter Sonstiges sind die im Geschäftsjahr 2016 gewährten Sachbezüge, auf Sachbezüge entfallende Steuern sowie Arbeitgeberanteile zum BVV ausgewiesen.

³ Auszahlbar im Jahr 2017 nach Feststellung des Gesamtzielerreichungsbetrags für 2016.

⁴ Auszahlbar ein Jahr nach der Auszahlung des STI in bar. Die dargestellten Beträge stellen die Werte im Zeitpunkt der Festsetzung der variablen Vergütung im Februar 2017 dar. Der Auszahlungsbetrag ist abhängig von der zukünftigen Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie. Die Anzahl der virtuellen Aktien errechnet sich aus dem anteiligen Gesamtzielerreichungsbetrag und dem Durchschnittskurs der Commerzbank-Aktie in den Monaten November und Dezember 2016.

⁵ Gemäß DRS 17 sind auch die nach Ende des 4-Jahres-Zeitraums 2013 bis 2016 und Feststellung des Jahresabschlusses 2016 fälligen LTI-Bar-Komponenten 2013 anzugeben. Der Aktienanteil und der hier anzugebende Baranteil der LTI-Aktienkomponente haben aufgrund der Aktienrendite der Commerzbank-Aktie im Peervergleich des maßgeblichen Zeitraums einen Wert von 0 Euro. Der Ausweis betrifft daher nur den Baranteil der EVA-Komponente für den 4-Jahres-Zeitraum 2013 bis 2016. Der ehemalige Vorstandsvorsitzende Martin Blessing hat für die Geschäftsjahre 2012 und 2013 auf seine gesamten Ansprüche aus variabler Vergütung verzichtet.

⁶ Die als Gesamtbezüge gemäß DRS 17 für das Geschäftsjahr 2016 darzustellenden Beträge enthalten nur die Komponenten, für die seitens der Vorstandsmitglieder bereits ein rechtsverbindlicher Anspruch entstanden ist. Die gemäß DRS 17 darzustellenden Gesamtbezüge enthalten daher nicht die LTI-Komponenten für das Geschäftsjahr 2016, da für diese vor der nachträglichen Leistungsbewertung und dem Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums ein solcher Anspruch nicht entsteht.

⁷ Martin Zielke wurde zum 1. Mai 2016 zum Vorstandsvorsitzenden bestellt.

⁸ Die Bestellung von Martin Blessing zum Vorstandsvorsitzenden und Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 30. April 2016.

⁹ Die Bestellung von Markus Beumer zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Oktober 2016.

¹⁰ Dr. Marcus Chromik wurde zum 1. Januar 2016 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

¹¹ Michael Mandel wurde zum 23. Mai 2016 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

¹² Die Bestellung von Dr. Stefan Schmittmann zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2015.

Von dem Gesamtzieleerreichungsbetrag entfallen wie oben dargestellt 40 % auf den STI und 60 % auf den LTI, auf den ein Anspruch unter dem Vorbehalt der nachträglichen Leistungsbewertung erst nach dem Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums entsteht.

Die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2016 und zum Vergleich für das Jahr 2015 gemäß Deutschem Rechnungslegungs Standard Nr. 17 (DRS 17) wird im Folgenden dargestellt:

Die Bezüge sind nach DRS 17 erst anzugeben, wenn sie rechtsverbindlich zugesagt worden sind. Diese Zusage erfolgt sowohl für die Barkomponente als auch für die aktienbasierte Komponente des LTI erst nach Durchführung der nachträglichen Leistungsbewertung und Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums. Für den LTI des Geschäftsjahres 2016 erfolgt die nachträgliche Leistungsbewertung somit erst am Ende des Jahres 2021. Daher sind die Barkomponente und die aktienbasierte Komponente des LTI in der Tabelle 4 nicht enthalten.

Die Zusage der STI-Komponenten im Sinne des DRS 17 erfolgt hingegen bereits mit der Festsetzung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Die Barkomponente des STI ist mit 20 % des Gesamtzieleerreichungsbetrags angegeben. Dies entspricht dem Auszahlungsbetrag. Die aktienbasierte STI-Komponente ist an die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie gekoppelt. Nach DRS 17 sind aktienbasierte Bezüge mit dem Wert zum Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage anzugeben, also zum Zeitpunkt der Festsetzung durch den Aufsichtsrat. Da die Auszahlung erst nach Ablauf der 12-monatigen Wartezeit erfolgt und von der Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie abhängig ist, stellt die Tabelle 4 dementsprechend für diese Komponente nur theoretische Werte und keine Auszahlungsbeträge dar. Die Auszahlungsbeträge ergeben sich aus der Multiplikation der angegebenen Stückzahlen der virtuellen Aktien des STI mit dem sich ergebenden Umrechnungskurs am Ende der Wartezeit.

Darüber hinaus ist in der Tabelle 4 die nicht aktienbasierte Barkomponente des LTI 2013 nach dem bis zum Geschäftsjahr 2014 geltenden Vergütungssystem angegeben, da für diese Komponente erst mit Ablauf des 31. Dezember 2016 sämtliche nach DRS 17 notwendigen Bedingungen erfüllt sind. Die aktienbasierten Komponenten des LTI 2013 sind entsprechend den Anforderungen des DRS 17 bereits im Vergütungsbericht für das Jahr 2013 ausgewiesen. Sie sind daher hier nicht erneut anzugeben.

Das aktuelle Vergütungssystem sieht keine tatsächliche Gewährung von Aktien vor, sondern eine Barvergütung auf der Basis virtueller Aktien, das heißt eine Barvergütung, die auf Basis der Entwicklung des Kurses der Commerzbank-Aktie berechnet wird.

Nach IFRS 2 sind aufgrund des Dreijahreszeitraums, der dem aktuellen Vergütungssystem zugrunde liegt und für die Ermittlung der Zielerreichung maßgeblich ist, bereits anteilige Aufwendungen für die aktienbasierte Vergütung zukünftiger Geschäftsjahre in diesem Geschäftsjahr zu erfassen. Die im Folgenden dargestellten

Aufwendungen für das Jahr 2016 spiegeln daher weder die nach DRS 17 darzustellenden Bezüge noch tatsächliche Erwartungswerte oder Auszahlungsbeträge wider.

Die als Aufwand erfassten aktienbasierten Vergütungen gemäß IFRS 2 betragen im Geschäftsjahr 2016 insgesamt 2 320 Tsd. Euro; davon für Martin Zielke 625 Tsd. Euro, für Dr. Marcus Chromik 538 Tsd. Euro, für Michael Mandel 408 Tsd. Euro, für Stephan Engels 331 Tsd. Euro, für Frank Annuscheit 327 Tsd. Euro, für Michael Reuther 230 Tsd. Euro sowie für Martin Blessing –77 Tsd. Euro und Markus Beumer –62 Tsd. Euro. Der Grund für die negativen Aufwendungen für Martin Blessing und Markus Beumer ist, dass bereits im Vorjahr anteilige variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 in den Rückstellungen erfasst werden mussten. Da Martin Blessing und Markus Beumer ab dem 1. Mai 2016 beziehungsweise ab dem 1. November 2016 keine neuen Ansprüche auf variable Vergütung – mit Ausnahme der laufenden LTIs – mehr erwerben, mussten diese Rückstellungen anteilig aufgelöst werden.

Im Vorjahr waren als Aufwand aus aktienbasierten Vergütungen gemäß IFRS 2 insgesamt 4 658 Tsd. Euro zu erfassen; davon für Martin Blessing 1 003 Tsd. Euro, für Martin Zielke 720 Tsd. Euro, für Michael Reuther 671 Tsd. Euro, für Frank Annuscheit und Stephan Engels jeweils 647 Tsd. Euro, für Markus Beumer 585 Tsd. Euro und für Dr. Stefan Schmittmann 385 Tsd. Euro.

Kredite an Mitglieder des Vorstands

Barkredite an Vorstandsmitglieder wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres und letzter Fälligkeit im Jahr 2051 sowie zu Zinssätzen zwischen 0,9 und 2,8 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 15,0 %, herausgelegt. Die Besicherung erfolgte zu marktüblichen Bedingungen, soweit erforderlich mit Grundschulden oder Pfandrechten.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Vorstands gewährten Kredite insgesamt 5 001 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 4 930 Tsd. Euro. Zugunsten der Vorstandsmitglieder wurden im Berichtsjahr mit Ausnahme von Mietavalen keine Haftungsverhältnisse seitens der Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns eingegangen.

Darstellung der Vorstandsvergütung nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Gemäß Ziffer 4.2.5 DCGK in der Fassung vom 5. Mai 2015, der durch entsprechende dem DCGK beigelegte Mustertabellen konkretisiert wird, sollen für jedes Vorstandsmitglied zum einen die im Berichtsjahr gewährten Zuwendungen (Ziel- beziehungsweise Erwartungswerte), zum anderen der Zufluss (tatsächliche Auszahlungsbeträge für das Berichtsjahr) ausgewiesen werden. Dabei sollen

- 21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315 Abs. 5 in Verbindung mit § 289a HGB
 26 Vergütungsbericht
 41 Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)
 45 Corporate Responsibility

Tabelle 5

Martin Zielke Vorsitzender (seit 1. Mai 2016)						
Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2016	Minimalwert	Maximalwert	2015	2016	2015
Festvergütung	1 125	1 125	1 125	750	1 125	750
Nebenleistungen	118	118	118	102	118	102
Summe	1 243	1 243	1 243	852	1 243	852
Einjährige variable Vergütung¹	–	–	–	200	–	160
Mehrjährige variable Vergütung^{1, 2}	1 420	0	2 130	800	357	161
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	–	–	161
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	–	96	–
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	200	–	–
STI 2016 in bar (1.1.2015 bis 31.12.2016)	284	0	426	–	188	–
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018) ⁴	284	0	426	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) ⁵	–	–	–	–	–	0
LTI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	–	73	–
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	–
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	–	–	–	300	–	–
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	–	–	–	300	–	–
LTI 2016 in bar (bis 31.12.2021)	426	0	639	–	–	–
LTI 2016 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2022) ⁴	426	0	639	–	–	–
Summe	2 663	1 243	3 373	1 852	1 600	1 173
Versorgungsaufwand ⁶	833	833	833	588	833	588
Gesamtvergütung	3 496	2 076	4 206	2 440	2 433	1 761

Martin Blessing Vorsitzender, Central & Eastern Europe (bis 30. April 2016)						
Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2016	Minimalwert	Maximalwert	2015	2016	2015
Festvergütung	438	438	438	1 313	438	1 313
Nebenleistungen	101	101	101	112	101	112
Summe	539	539	539	1 425	539	1 425
Einjährige variable Vergütung¹	–	–	–	326	–	296
Mehrjährige variable Vergütung^{1, 2}	544	0	816	1 304	242	0
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015) ³	–	–	–	–	–	0
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	–	168	–
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	326	–	–
STI 2016 in bar (1.1.2015 bis 31.12.2016)	109	0	164	–	74	–
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018) ⁴	109	0	164	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) ³	–	–	–	–	–	0
LTI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016) ³	–	–	–	–	0	–
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	–
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	–	–	–	489	–	–
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	–	–	–	489	–	–
LTI 2016 in bar (bis 31.12.2021)	163	0	244	–	–	–
LTI 2016 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2022) ⁴	163	0	244	–	–	–
Summe	1 083	539	1 355	3 055	781	1 721
Versorgungsaufwand ⁶	171	171	171	–596	171	–596
Gesamtvergütung	1 254	710	1 526	2 459	952	1 125

Fußnoten siehe Seite 37.

Tabelle 5 (Fortsetzung)

Frank Annuscheit Chief Operating Officer						
Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2016	Minimalwert	Maximalwert	2015	2016	2015
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	124	124	124	82	124	82
Summe	874	874	874	832	874	832
Einjährige variable Vergütung¹	–	–	–	200	–	144
Mehrjährige variable Vergütung^{1, 2}	1 000	0	1 500	800	294	151
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	–	–	151
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	–	100	–
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	200	–	–
STI 2016 in bar (1.1.2015 bis 31.12.2016)	200	0	300	–	124	–
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018) ⁴	200	0	300	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) ⁵	–	–	–	–	–	0
LTI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	–	70	–
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	–
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	–	–	–	300	–	–
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	–	–	–	300	–	–
LTI 2016 in bar (bis 31.12.2021)	300	0	450	–	–	–
LTI 2016 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2022) ⁴	300	0	450	–	–	–
Summe	1 874	874	2 374	1 832	1 168	1 127
Versorgungsaufwand ⁶	454	454	454	199	454	199
Gesamtvergütung	2 328	1 328	2 828	2 031	1 622	1 326

Markus Beumer
Mittelstandsbank
(bis 31. Oktober 2016)

Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2016	Minimalwert	Maximalwert	2015	2016	2015
Festvergütung	625	625	625	750	625	750
Nebenleistungen	69	69	69	77	69	77
Summe	694	694	694	827	694	827
Einjährige variable Vergütung¹	–	–	–	200	–	134
Mehrjährige variable Vergütung^{1, 2}	834	0	1 250	800	228	131
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	–	–	131
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	–	89	–
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	200	–	–
STI 2016 in bar (1.1.2015 bis 31.12.2016)	167	0	250	–	75	–
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018) ⁴	167	0	250	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) ⁵	–	–	–	–	–	0
LTI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	–	64	–
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	–
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	–	–	–	300	–	–
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	–	–	–	300	–	–
LTI 2016 in bar (bis 31.12.2021)	250	0	375	–	–	–
LTI 2016 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2022) ⁴	250	0	375	–	–	–
Summe	1 528	694	1 944	1 827	922	1 092
Versorgungsaufwand ⁶	352	352	352	146	352	146
Gesamtvergütung	1 880	1 046	2 296	1 973	1 274	1 238

Fußnoten siehe Seite 37.

- 21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315 Abs. 5 in Verbindung mit § 289a HGB
 26 Vergütungsbericht
 41 Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)
 45 Corporate Responsibility

Tabelle 5 (Fortsetzung)

Dr. Marcus Chromik
 Chief Risk Officer
 (seit 1. Januar 2016)

Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2016	Minimalwert	Maximalwert	2015	2016	2015
Festvergütung	750	750	750	-	750	-
Nebenleistungen	84	84	84	-	84	-
Summe	834	834	834	-	834	-
Einjährige variable Vergütung¹	200	0	300	-	118	-
Mehrjährige variable Vergütung^{1, 2}	800	0	1 200	-	-	-
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	-	-	-	-	-	-
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	-	-	-	-	-	-
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	-	-	-	-	-	-
STI 2016 in bar (siehe einjährige variable Vergütung)	-	-	-	-	-	-
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018) ⁴	200	0	300	-	-	-
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) ⁵	-	-	-	-	-	-
LTI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	-	-	-	-	-	-
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	-	-	-	-	-	-
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	-	-	-	-	-	-
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	-	-	-	-	-	-
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	-
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	-	-	-	-	-	-
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	-	-	-	-	-	-
LTI 2016 in bar (bis 31.12.2021)	300	0	450	-	-	-
LTI 2016 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2022) ⁴	300	0	450	-	-	-
Summe	1 834	834	2 334	-	952	-
Versorgungsaufwand ⁶	306	306	306	-	306	-
Gesamtvergütung	2 140	1 140	2 640	-	1 258	-

Stephan Engels
 Chief Financial Officer

Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2016	Minimalwert	Maximalwert	2015	2016	2015
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	114	114	114	109	114	109
Summe	864	864	864	859	864	859
Einjährige variable Vergütung¹	-	-	-	200	-	144
Mehrjährige variable Vergütung^{1, 2}	1 000	0	1 500	800	279	131
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	-	-	-	-	-	131
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	-	-	-	-	89	-
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	-	-	-	200	-	-
STI 2016 in bar (1.1.2015 bis 31.12.2016)	200	0	300	-	126	-
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018) ⁴	200	0	300	-	-	-
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) ⁵	-	-	-	-	-	0
LTI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	-	-	-	-	-	-
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	-	-	-	-	64	-
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	-	-	-	-	-	-
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	-	-	-	-	-	-
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	-	-	-
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	-	-	-	300	-	-
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	-	-	-	300	-	-
LTI 2016 in bar (bis 31.12.2021)	300	0	450	-	-	-
LTI 2016 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2022) ⁴	300	0	450	-	-	-
Summe	1 864	864	2 364	1 859	1 143	1 134
Versorgungsaufwand ⁶	311	311	311	317	311	317
Gesamtvergütung	2 175	1 175	2 675	2 176	1 454	1 451

Fußnoten siehe Seite 37.

Tabelle 5 (Fortsetzung)

Michael Mandel Privat- und Unternehmenskunden (seit 23. Mai 2016)						
Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2016	Minimalwert	Maximalwert	2015	2016	2015
Festvergütung	456	456	456	–	456	–
Nebenleistungen	58	58	58	–	58	–
Summe	514	514	514	–	514	–
Einjährige variable Vergütung¹	122	0	183	–	76	–
Mehrfährige variable Vergütung^{1, 2}	486	0	729	–	–	–
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	–	–	–
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	–	–	–
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
STI 2016 in bar (siehe einjährige variable Vergütung)	–	–	–	–	–	–
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018) ⁴	122	0	183	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) ⁵	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	–
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	–	–	–	–	–	–
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	–	–	–	–	–	–
LTI 2016 in bar (bis 31.12.2021)	182	0	273	–	–	–
LTI 2016 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2022) ⁴	182	0	273	–	–	–
Summe	1 122	514	1 426	–	590	–
Versorgungsaufwand ⁶	175	175	175	–	175	–
Gesamtvergütung	1 297	689	1 601	–	765	–

Michael Reuther Firmenkunden, Group Treasury						
Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2016	Minimalwert	Maximalwert	2015	2016	2015
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	125	125	125	104	125	104
Summe	875	875	875	854	875	854
Einjährige variable Vergütung¹	–	–	–	200	–	154
Mehrfährige variable Vergütung^{1, 2}	1 000	0	1 500	800	265	151
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	–	–	151
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	–	93	–
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	200	–	–
STI 2016 in bar (1.1.2015 bis 31.12.2016)	200	0	300	–	102	–
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018) ⁴	200	0	300	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) ⁵	–	–	–	–	–	0
LTI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	–	70	–
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	–
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	–	–	–	300	–	–
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	–	–	–	300	–	–
LTI 2016 in bar (bis 31.12.2021)	300	0	450	–	–	–
LTI 2016 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2022) ⁴	300	0	450	–	–	–
Summe	1 875	875	2 375	1 854	1 140	1 159
Versorgungsaufwand ⁶	497	497	497	200	497	200
Gesamtvergütung	2 372	1 372	2 872	2 054	1 637	1 359

Fußnoten siehe Seite 37.

- 21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315 Abs. 5 in Verbindung mit § 289a HGB
- 26 Vergütungsbericht
- 41 Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)
- 45 Corporate Responsibility

Tabelle 5 (Fortsetzung)

Dr. Stefan Schmittmann Chief Risk Officer (bis 31. Dezember 2015)						
Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2016	Minimalwert	Maximalwert	2015	2016	2015
Festvergütung	–	–	–	750	–	750
Nebenleistungen	–	–	–	91	–	91
Summe	–	–	–	841	–	841
Einjährige variable Vergütung¹	–	–	–	200	–	154
Mehrjährige variable Vergütung^{1, 2}	–	–	–	800	163	141
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	–	–	141
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	–	96	–
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	200	–	–
STI 2016 in bar (1.1.2015 bis 31.12.2016)	–	–	–	–	–	–
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) ⁵	–	–	–	–	–	0
LTI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	–	67	–
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	–	–	–
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	–	–	–	300	–	–
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	–	–	–	300	–	–
LTI 2016 in bar (bis 31.12.2021)	–	–	–	–	–	–
LTI 2016 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2022)	–	–	–	–	–	–
Summe	–	–	–	1 841	163	1 136
Versorgungsaufwand ⁶	–	–	–	620	–	620
Gesamtvergütung	–	–	–	2 461	163	1 756

¹ Die einjährige variable Vergütung umfasst für 2016 nur bei Dr. Marcus Chromik und Michael Mandel den STI in bar, da nur bei ihnen der Bemessungszeitraum ausschließlich auf das Jahr 2016 entfällt. Bei den übrigen Vorstandsmitgliedern wird für 2016 auch das Vorjahr berücksichtigt, weshalb auch diese Komponente unter der mehrjährigen variablen Vergütung gezeigt wird. Der Bemessungszeitraum des STI 2015 in bar umfasste hingegen bei allen Vorstandsmitgliedern ausschließlich das Jahr 2015.

² Die Laufzeiten des LTI 2015 und des LTI 2016 in virtuellen Aktien sowie der LTI-Bar-Komponenten enden jeweils am 31. Dezember. Der tatsächliche Zufluss im Folgejahr ist nach dem DCGK dennoch bereits für das jeweilige abgelaufene Geschäftsjahr anzugeben. Die übrigen Komponenten in virtuellen Aktien berücksichtigen hingegen die Kursentwicklung bis kurz vor dem Auszahlungszeitpunkt und sind daher erst als Zufluss im Jahr der Auszahlung anzugeben.

³ Der ehemalige Vorstandsvorsitzende Martin Blessing hat auf seine gesamten Ansprüche aus variabler Vergütung 2012 und 2013 verzichtet.

⁴ Für die beim STI und LTI in virtuellen Aktien für das Jahr 2016 angegebenen Maximalbeträge wurde ein zukünftig konstanter Aktienkurs unterstellt. Die angegebenen Maximalbeträge können theoretisch durch positive Aktienkursentwicklungen überschritten werden.

⁵ Die nach Feststellung des Jahresabschlusses 2015 fälligen LTI-Komponenten 2012 haben einen Wert von 0 Euro: Alle Vorstandsmitglieder haben für das Geschäftsjahr 2012 auf die EVA-abhängigen STI- und LTI-Komponenten verzichtet. Der Aktienanteil und der hier anzugebende Baranteil der LTI-Aktienkomponente haben aufgrund der Aktienrendite der Commerzbank-Aktie im Peervergleich des maßgeblichen Zeitraums einen Wert von 0 Euro.

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

sowohl gewährte Zuwendungen als auch Zufluss getrennt nach Festvergütung, Nebenleistungen, einjähriger sowie mehrjähriger variabler Vergütung und Versorgungsaufwand (das heißt Dienstzeitaufwand nach IAS 19) angegeben werden.

Die Tabellen folgen diesen Empfehlungen, aus Gründen der Übersichtlichkeit jedoch zusammengefasst in nur einer Tabelle für jedes Vorstandsmitglied.

Die Vergütungskomponenten für die Geschäftsjahre 2015 und 2016 sind in der Gewährungstabelle kodexgemäß mit ihren Werten bei einer jeweiligen Zielerreichung von 100 % angegeben. Alle Werte liegen nicht unwesentlich über den hierfür derzeit erwarteten tatsächlichen Beträgen. Ein Anspruch auf die beiden LTI-Komponenten entsteht unter dem Vorbehalt der nachträglichen Leistungsbewertung erst nach dem Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums. Deshalb sind diese Komponenten in der DRS-17-Tabelle nicht anzugeben. Nach dem DCGK sind diese Komponenten dennoch bereits als für das Geschäftsjahr 2016 gewährte Vergütung anzugeben.

Aufsichtsrat

Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2016

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung geregelt; die derzeit gültige Fassung wurde von der Hauptversammlung am 20. April 2016 beschlossen. Die Regelungen fanden mit Wirkung zum 1. Januar 2016 erstmals Anwendung. Nach dem neuen Vergütungssystem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr eine Grundvergütung in Höhe von 80 Tsd. Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieser Vergütung.

Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss und für die Mitgliedschaft im Risikoausschuss erhalten die Aufsichtsratsmitglieder jeweils zusätzlich eine Vergütung von jährlich 30 Tsd. Euro. Für die

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

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für das Geschäftsjahr 2016 damit eine Vergütung von netto insgesamt 2 944,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 2 019,3 Tsd. Euro). Davon entfallen auf die Grundvergütung 1 840,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 1 120,8 Tsd. Euro, wovon 201,0 Tsd. Euro variable Vergütung waren) und auf die Ausschussvergütung 716,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 420,0 Tsd. Euro). Auf das Sitzungsgeld entfallen 388,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 478,5 Tsd. Euro).

Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2016 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

- 21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315 Abs. 5 in Verbindung mit § 289a HGB
- 26 Vergütungsbericht
- 41 Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)
- 45 Corporate Responsibility

Die Vergütung verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Tabelle 6

Tsd. €		Grundvergütung ¹	Ausschussvergütung ¹	Variable Vergütung	Sitzungsgeld	Summe
Klaus-Peter Müller	2016	240,0	125,9	–	24,0	389,9
	2015	120,0	80,0	30,0	43,5	273,5
Uwe Tschäge	2016	160,0	60,0	–	22,5	242,5
	2015	80,0	40,0	18,0	36,0	174,0
Hans-Hermann Altenschmidt	2016	80,0	70,0	–	30,0	180,0
	2015	40,0	60,0	15,0	43,5	158,5
Dr. Nikolaus von Bomhard (bis 30. April 2015)	2016	–	–	–	–	–
	2015	13,2	0,0	2,0	7,5	22,7
Gunnar de Buhr	2016	80,0	50,0	–	19,5	149,5
	2015	40,0	20,0	9,0	24,0	93,0
Stefan Burghardt	2016	80,0	20,0	–	16,5	116,5
	2015	40,0	0,0	6,0	15,0	61,0
Sabine Ursula Dietrich (seit 30. April 2015)	2016	80,0	20,0	–	16,5	116,5
	2015	26,7	0,0	4,0	9,0	39,7
Karl-Heinz Flöther	2016	80,0	30,0	–	24,0	134,0
	2015	40,0	20,0	9,0	27,0	96,0
Dr. Markus Kerber	2016	80,0	70,0	–	16,5	166,5
	2015	40,0	60,0	15,0	34,5	149,5
Alexandra Krieger	2016	80,0	0,0	–	16,5	96,5
	2015	40,0	0,0	6,0	15,0	61,0
Oliver Leiberich	2016	80,0	0,0	–	16,5	96,5
	2015	40,0	0,0	6,0	16,5	62,5
Dr. Stefan Lippe	2016	80,0	30,0	–	19,5	129,5
	2015	40,0	20,0	9,0	21,0	90,0
Beate Mensch	2016	80,0	0,0	–	13,5	93,5
	2015	40,0	0,0	6,0	15,0	61,0
Anja Mikus (seit 30. April 2015)	2016	80,0	24,8	–	16,5	121,3
	2015	26,7	0,0	4,0	9,0	39,7
Dr. Roger Müller	2016	80,0	0,0	–	15,0	95,0
	2015	40,0	0,0	6,0	16,5	62,5
Dr. Helmut Perlet	2016	80,0	90,0	–	24,0	194,0
	2015	40,0	60,0	15,0	31,5	146,5
Barbara Priester	2016	80,0	0,0	–	15,0	95,0
	2015	40,0	0,0	6,0	13,5	59,5
Mark Roach	2016	80,0	0,0	–	15,0	95,0
	2015	40,0	0,0	6,0	15,0	61,0
Petra Schadeberg-Herrmann (bis 30. April 2015)	2016	–	–	–	–	–
	2015	13,2	0,0	2,0	9,0	24,2
Margit Schoffer	2016	80,0	30,0	–	24,0	134,0
	2015	40,0	20,0	9,0	27,0	96,0
Nicholas Teller	2016	80,0	65,3	–	21,0	166,3
	2015	40,0	20,0	9,0	24,0	93,0
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	2016	80,0	30,0	–	22,5	132,5
	2015	40,0	20,0	9,0	25,5	94,5
Gesamt	2016	1 840,0	716,0	–	388,5	2 944,5
	2015	919,8	420,0	201,0	478,5	2 019,3

¹ Im Vergütungsbericht 2015 wurde die Grundvergütung gemeinsam mit der Ausschussvergütung unter „Feste Vergütung“ in einer Summe ausgewiesen.

Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats

Barkredite an Mitglieder des Aufsichtsrats wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres und letzter Fälligkeit im Jahr 2043 sowie zu Zinssätzen zwischen 1,3 und 5,1 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 15,9 % herausgelegt. Die Besicherung erfolgte zu marktüblichen Bedingungen, soweit erforderlich mit Grundschulden oder Pfandrechten.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährten Kredite insgesamt 2 713 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 2 961 Tsd. Euro. Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Berichtsjahr keine Haftungsverhältnisse seitens der Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns eingegangen.

Sonstige Angaben

D&O-Versicherung

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

Erwerb oder Veräußerung von Aktien der Gesellschaft

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

Im Jahr 2016 haben die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank sowie mit diesen in enger Beziehung stehenden Personen keine entsprechenden Geschäfte („Managers Transactions“) gemeldet.

Insgesamt besaßen Vorstand und Aufsichtsrat am 31. Dezember 2016 nicht mehr als 1 % der ausgegebenen Aktien und Optionsrechte der Commerzbank Aktiengesellschaft.

Frankfurt am Main

Commerzbank Aktiengesellschaft
Der Vorstand

Der Aufsichtsrat