

# Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung

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

Corporate-Governance-Beauftragter der Commerzbank ist Günter Hugger, Bereichsvorstand Recht. Er ist der Ansprechpartner für alle Fragen der Corporate Governance und hat die Aufgabe, Vorstand und Aufsichtsrat bei der Umsetzung des Deutschen Corporate Governance Kodex zu beraten und über die Umsetzung durch die Bank zu berichten.

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

## Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Bank erklärt jährlich, ob den Verhaltensempfehlungen der Kommission entsprochen wurde und wird und erläutert, weshalb einzelne Empfehlungen nicht umgesetzt werden. Diese Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat wird auf den Internetseiten der Commerzbank ([www.commerzbank.de](http://www.commerzbank.de)) veröffentlicht. Dort findet sich auch ein Archiv mit den Entsprechenserklärungen seit 2002. Die aktuelle Erklärung wurde am 24. November 2015 abgegeben.

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

- Nummer 4.2.1 des Kodex empfiehlt, dass eine Geschäftsordnung die Arbeit des Vorstands inklusive der Ressortverteilung der Vorstandsmitglieder regeln soll. Der Vorstand hat sich mit Zustimmung des Aufsichtsrats eine Geschäftsordnung gegeben. Die Ressortverteilung legt der Vorstand allerdings selbst außerhalb der Geschäftsordnung fest. Auf diese Weise werden die erforderliche Flexibilität bei notwendigen Änderungen und damit eine effiziente Arbeitsteilung sichergestellt. Der Aufsichtsrat wird über alle Änderungen informiert und auf diese Weise in die Ressort-

verteilung eingebunden. Die Geschäftsordnung des Vorstands einschließlich der Ressortzuständigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder ist auf den Internetseiten der Commerzbank 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 berechtigt, bei außerordentlichen Entwicklungen die Zielwerte und

sonstigen Parameter der variablen Vergütungsteile anzupassen, um positive wie negative Auswirkungen auf die Erreichbarkeit der Zielwerte in angemessener Weise zu neutralisieren.

- 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. Im Jahr 2011 wurde bei der Commerzbank das System der Altersversorgung auf ein System der beitragsorientierten Leistungszusage umgestellt. Ein konkretes Versorgungsniveau wird somit nicht mehr definiert. 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 früher vom Präsidialausschuss wahrgenommen, dem auch Arbeitnehmervertreter angehören. Um die etablierte Commerzbank-Praxis der Beteiligung von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern bei der Auswahl von Bewerbern für den Vorstand beizubehalten, sind 2 Mitglieder des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats der Commerzbank 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 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.

- Nach Nummer 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 des Kodex soll, sofern den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt wird, diese auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Commerzbank erhalten neben einer festen Vergütung eine variable Vergütung von 3 000,00 Euro je 0,05 Euro Dividende, die über einer Dividende von 0,10 Euro je Stückaktie für das abgelaufene Geschäftsjahr an die Aktionäre ausgeschüttet wird. Im Kontext der Wiedererlangung der Dividendenfähigkeit wird sich die Commerzbank mit der Neuordnung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder befassen.

## Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Commerzbank 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 überträgt die Reden des Aufsichtsratsvorsitzenden und des Vorstandsvorsitzenden, nicht jedoch die Generaldebatte, da die vollständige Übertragung angesichts der Dauer von Hauptversammlungen nicht angemessen erscheint. Zudem haben die Aktionäre so die Möglichkeit, unbelastet von einer weitgehend öffentlichen Übertragung mit der Verwaltung zu diskutieren.

## Vorstand

Der Vorstand der Commerzbank 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 der Commerzbank nach dem Gesetz, der Satzung, seiner Geschäftsordnung, unternehmensinternen Richtlinien und den jeweiligen Anstellungsverträgen. Er arbeitet mit den anderen Organen der Commerzbank und den Arbeitnehmervertretern vertrauensvoll zusammen.

Die Zusammensetzung des Vorstands und die Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder sind im Geschäftsbericht auf der Seite 13 dargestellt. Die nähere Ausgestaltung der Arbeit im Vorstand wird durch eine Geschäftsordnung des Vorstands bestimmt, die auf den Internetseiten der Commerzbank unter [www.commerzbank.de](http://www.commerzbank.de) veröffentlicht ist.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 34 bis 45 ausführlich dargestellt.

## Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat 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 20 bis 22 dieses Geschäftsberichts dargestellt. Über Einzelheiten zur Arbeit des Gremiums, seiner Struktur und seiner Kontrollfunktion informiert der Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 14 bis 19. Weitere Angaben zu der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen finden sich in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, die auf den Internetseiten der Commerzbank unter [www.commerzbank.de](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 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. Sie nehmen nicht mehr als die gemäß § 25d KWG zulässige Zahl an Aufsichtsratsmandaten oder Mandaten in Aufsichtsgremien von Gesellschaften, die vergleichbare Anforderungen stellen, wahr. 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.

Der Aufsichtsrat achtet auf Vielfalt (Diversity) bei seiner Zusammensetzung. Der Aufsichtsrat der Commerzbank 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. Aktuell gehören 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.

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

Die Effizienz seiner Arbeit überprüfte der Aufsichtsrat verbunden mit der gemäß § 25d Abs. 11 Nr. 3 und 4 KWG durchzuführenden Bewertung im Geschäftsjahr 2015 mit Unterstützung eines externen Personalberaters. 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 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 hat kein Aufsichtsratsmitglied einen Interessenkonflikt im Sinne von Nummer 5.5.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex offengelegt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 46 und 47 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 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.

### Zielquote für die erste und zweite Führungsebene

Der Vorstand 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 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 Aktiengesellschaft (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.

Zur ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gehören 38 Personen, von denen 31 männliche und 7 weibliche Führungskräfte sind. Der aktuelle Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands beträgt damit derzeit 18,4 %.

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasst 390 Personen, von denen 330 männliche und 60 weibliche Führungskräfte sind. Der aktuelle Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands beträgt mithin aktuell 15,5 %.

Die Commerzbank hat sich bewusst für diese „konservativen“ Quoten entschieden, um der gesetzlichen Regelung zu entsprechen und gleichzeitig die unternehmerische Freiheit zu wahren. Denn für die Bank ist es ein wichtiges Ziel, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern – unabhängig von gesetzlichen Regelungen. So hat sich die Zahl der Frauen in Führungspositionen auf der ersten Ebene im Geschäftsjahr 2015 von 8,6 auf

18,4 % gegenüber dem Vorjahr erhöht, auf der zweiten Führungsebene ist diese Zahl von 14,6 auf 15,5 % gestiegen.

### 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 wird 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 begleiten. Der Aufsichtsrat der Commerzbank 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, für diesen Zeitraum verbindlich eine höhere Zielquote festzulegen.

Diese Entscheidung ist ebenfalls von der Überzeugung geleitet, dass eine Position alleine nach Qualifizierung und Kompetenz besetzt werden soll – unabhängig vom Geschlecht.

Ungeachtet der gesetzlichen Regelungen ist das Thema „Frauenförderung“ für die Commerzbank 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 über 28,5 % gesteigert werden.

Darüber hinaus unterstützt die Commerzbank die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch betrieblich geförderte Kinderbetreuung, 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 in derzeit 6 Einrichtungen in Frankfurt) und Kindergarteneinrichtungen (Betreuung für Kinder von 3 Jahren bis Schuleintritt in derzeit 2 Einrichtungen) 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 Aktiengesellschaft unterstützt diese Einrichtungen mit einem hohen finanziellen Engagement und bietet

aktuell insgesamt circa 320 Kinderbetreuungsplätze an. Zudem können die Mitarbeiter bundesweit eine spontane Kinderbetreuung und Ferienbetreuung an derzeit 21 Standorten nutzen.

## Bilanzierung

Die Rechnungslegung des Commerzbank-Konzerns vermittelt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage. Sie erfolgt nach den International Financial Reporting Standards (IFRS); der Einzelabschluss der Commerzbank Aktiengesellschaft wird gemäß den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs (HGB) aufgestellt. Konzern- und AG-Abschluss werden vom Vorstand aufgestellt und vom Aufsichtsrat gebilligt beziehungsweise festgestellt. Die Prüfung obliegt dem von der Hauptversammlung gewählten Abschlussprüfer.

Zum Jahresabschluss gehört auch ein ausführlicher Risikobericht, der über den verantwortungsvollen Umgang des Unternehmens mit den unterschiedlichen Risikoarten informiert. Er ist auf den Seiten 107 bis 146 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 einschlägigen internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen 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 Höchstbetrages der variablen jährlichen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Commerzbank 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. Bei der Hauptversammlung erfolgt die Kommentierung oder Beantwortung direkt durch Vorstand oder Aufsichtsrat. Daneben können die Aktionäre durch Gegen- oder Erweiterungsanträge zur Tagesordnung den Ablauf der Hauptversammlung mitbestimmen. Auf Antrag der Aktionäre kann auch eine außerordentliche Hauptversammlung einberufen werden. Die für die Hauptversammlung rechtlich erforderlichen Berichte und Unterlagen einschließlich des Geschäftsberichts sind im Internet abrufbar, ebenso die Tagesordnung der Hauptversammlung und eventuelle Gegen- oder Erweiterungsanträge.

Die Commerzbank informiert die Öffentlichkeit – und damit auch die Aktionäre – vier Mal 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 [www.commerzbank.de](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

#### Neues Vorstandsvergütungssystem ab dem 1. Januar 2015

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft hat im Dezember 2014 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Die Einführung eines neuen Systems ab 2015 war notwendig geworden, um die Vorstandsvergütung an die neuen beziehungsweise geänderten Regelungen der CRD IV, des KWG sowie der Institutsvergütungsverordnung anzupassen. Zudem sollte das bestehende System vereinfacht werden, um seine Transparenz und die Nachvollziehbarkeit der Erfolgsmessung zu erhöhen. Der Aufsichtsrat hat rückwirkend zum 1. Januar 2015 mit allen Vorstandsmitgliedern entsprechend geänderte Anstellungsverträge vereinbart. Für Komponenten des vorherigen Vergütungssystems, die am 1. Januar 2015 noch nicht vollständig ausgezahlt waren, gelten weiterhin ausschließlich die Regelungen des vorherigen Vergütungssystems. Es ist im Vergütungsbericht 2014 dargestellt. Der seit 2014 bestehende Vergütungskontrollausschuss hat den Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung des neuen Vergütungssystems unterstützt. Dieser bereitet unter anderem Entscheidungen des Aufsichtsrats über die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand vor. Er berücksichtigt dabei die Auswirkungen dieser Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement der Bank und trägt insbesondere auch den Interessen der Anteilseigner und Anleger Rechnung. Gemäß den Empfehlungen des DCGK hat sich der Aufsichtsrat mit der Angemessenheit der Vergütung sowohl im horizontalen Vergleich gegenüber Wettbewerbern als auch im vertikalen Vergleich im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie zu den Einkommen der Mitarbeiter im Inland auseinandergesetzt.

**Grundzüge des Vergütungssystems** Kernbestandteile des Vergütungssystems sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung mit einem einheitlichen Zielbetrag. Das Jahresgrundgehalt der ordentlichen Vorstandsmitglieder beträgt gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem unverändert 750 Tsd. Euro und

der Zielbetrag für die variable Vergütung ebenfalls unverändert 1 000 000 Euro pro Geschäftsjahr. Die Angemessenheit des festen Jahresgrundgehalts und der variablen Vergütung werden regelmäßig im Abstand von 2 Jahren überprüft. Die Hauptversammlung 2015 hat das Vergütungssystem sowie eine Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung von 140 % der fixen Vergütung gebilligt.

**Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile** Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge. Das Jahresgrundgehalt beträgt 750 Tsd. Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Es wird in 12 gleichen monatlichen Raten jeweils zum Monatsbeginn ausgezahlt. Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung) sowie den darauf anfallenden Steuern.

#### Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)

Das Vergütungssystem sieht eine einheitliche variable Vergütungskomponente vor, die an die Erreichung jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres gesetzter Ziele geknüpft ist. Die variable Vergütungskomponente kombiniert die EVA-Zielerreichung des Commerzbank-Konzerns und die Zielerreichung der Ressorts (Segmente und/oder Querschnittsfunktionen), die ein Vorstandsmitglied verantwortet, mit der Erreichung individueller Leistungsziele. Die Zielerreichung kann für Konzern, Ressorts und individuelle Leistung jeweils zwischen 0 und 200 % liegen, der Gesamtzielerreichungsgrad ist jedoch auf 150 % des Zielbetrages der variablen Vergütung begrenzt. Aus der Multiplikation des Gesamtzielerreichungsgrads mit dem Zielbetrag ergibt sich der Gesamtzielerreichungsbetrag der variablen Vergütung.

➤ **Zielbetrag** Der Zielbetrag der variablen Vergütung beträgt 1 000 000 Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder bei einer Zielerreichung von 100 %. Soweit es wegen einer Veränderung der jeweils niedrigsten Sachbezüge und des niedrigsten Dienstzeitaufwands für die betriebliche Altersversorgung nach HGB aller Vorstandsmitglieder zur Einhaltung des zulässigen Verhältnisses zwischen fixer<sup>1</sup> und variabler Vergütung von 1 zu 1,4 erforderlich ist, kann der Aufsichtsrat den Zielbetrag reduzieren, um das zulässige Verhältnis unter Berücksichtigung der maximalen Zielerreichung einzuhalten.

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

<sup>1</sup> Die fixe Vergütung für die Ermittlung des zulässigen Verhältnisses umfasst neben dem Jahresgrundgehalt die Sachbezüge und den Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung nach HGB, wobei die niedrigste Summe aus Sachbezügen und Dienstzeitaufwand aller Vorstandsmitglieder zugrunde gelegt ist.

- **Unternehmensbezogene Ziele** Der Aufsichtsrat legt anhand des Economic Value Added (EVA) oder einer anderen von ihm bestimmten Kennzahl Zielwerte für den Konzern und die 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.
- › **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, wobei die unternehmensbezogenen Zielerreichungen des jeweiligen Geschäftsjahres mit 3/6, des Vorjahres mit 2/6 und des Vor-Vorjahres mit 1/6 gewichtet werden. Als Übergangsregelung wird 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 neu als Vorstand bestellt werden. 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 streichen, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Geschäftsjahr oder danach 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 Gesamtzielerreichungsbetrages der variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat und der Mitteilung an das Vorstandsmitglied. Davon wird die Hälfte als Barbetrag zum nächsten Gehaltszahlungstermin nach der Mitteilung der Zielerreichung gegenüber dem Vorstandsmitglied 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 Streichung des gesamten LTIs führen. Dies kommt dann in Betracht, wenn sich aufgrund nachträglich bekannt gewordener Tatsachen die ursprüngliche Festsetzung der Zielerreichung als unzutreffend herausstellt, sich die Kapitalausstattung der Bank aufgrund von Umständen signifikant verschlechtert hat, die in dem Geschäftsjahr begründet sind, für das die variable Vergütung gewährt wird, 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 nach der Mitteilung über das Ergebnis der nachträglichen Leistungsbewertung zur Hälfte in bar und zur Hälfte nach einer Wartezeit von zusätzlichen 12 Monaten aktienbasiert ebenfalls in bar ausgezahlt. Auch hier wird die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit dem Ende des Geschäftsjahres berücksichtigt, für das der LTI gewährt wird.
- Vergütung des Vorstandsvorsitzenden** Der Vorstandsvorsitzende erhält das 1,75-Fache des Jahresgrundgehaltes eines ordentlichen Vorstandsmitglieds, das heißt 1 312 500 Euro. Der Zielbetrag für die variable Vergütung liegt bei 1 628 640 Euro und damit beim 1,63-Fachen des Zielbetrages eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.
- 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 amtierende Vorstandsmitglieder** Das im Jahr 2011 vom Aufsichtsrat beschlossene System der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder beinhaltet für damals bereits amtierende 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.

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  $66 \frac{2}{3} \%$  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 eingetretene Vorstandsmitglieder** Die Altersversorgung für nach der Neuregelung eingetretene 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. 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 in Abhängigkeit vom Alter des Vorstandsmitglieds 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 Jahresgrundgehalts.

Falls ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalles stirbt, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf die Auszahlung des



Tabelle 2

Tsd. €		Erreichte Pensionsanwartschaften auf jährliche Altersrente mit Vollendung des 62. Lebensjahres Stand zum jeweiligen 31.12.	Barwerte der erreichten Pensionsanwartschaften <sup>1</sup> Stand zum jeweiligen 31.12.	Dienstzeitaufwendungen <sup>2</sup>
Martin Blessing	2015	324	6 394	-596
	2014	297	7 555	434
Frank Annuscheit	2015	180	3 629	199
	2014	157	3 782	386
Markus Beumer	2015	169	3 299	146
	2014	147	3 498	353
Stephan Engels	2015	75 <sup>3</sup>	1 207	317
	2014	60 <sup>3</sup>	891	316
Michael Reuther	2015	214	4 646	200
	2014	190	4 820	438
Dr. Stefan Schmittmann	2015	233	5 087	620
	2014	202	5 041	612
Martin Zielke	2015	153	3 110	588
	2014	126	2 861	456
<b>Gesamt</b>	<b>2015</b>		<b>27 372</b>	<b>1 474</b>
	<b>2014</b>		<b>28 448</b>	<b>2 995</b>

<sup>1</sup> Der teilweise Rückgang der Barwerte wurde im Wesentlichen durch die Änderung der Pensionszusagen und den gestiegenen Diskontierungszinssatz verursacht, der für die Berechnung nach IFRS maßgeblich ist.

<sup>2</sup> Die Dienstzeitaufwendungen 2015 sind insbesondere dadurch gemindert, dass bei der Bewertung der Pensionsverpflichtungen keine Gehaltsdynamik mehr anzusetzen ist.

<sup>3</sup> Kapitaleistung verrentet.

Hinterbliebenenkapitals, das dem Stand des virtuellen Depots am Wertstellungsstichtag entspricht, mindestens jedoch der Summe aus dem Stand des Versorgungskontos und einem etwaigen Zurechnungsbetrag. Der Zurechnungsbetrag wird gewährt, sofern das Vorstandsmitglied bei Eintritt des Versorgungsfalls wegen Dienstunfähigkeit beziehungsweise bei Tod mindestens 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 Anwärtin oder Bezieher einer Rente die Hinterbliebene eine Witwenrente in Höhe von 60 % der aktuellen Rentenanswartschaft beziehungsweise der zuletzt gezahlten Rente.

**Änderung der Pensionszusagen** Der Aufsichtsrat hat die Regelungen zur Altersversorgung der Vorstandsmitglieder geändert und mit allen Vorstandsmitgliedern ab Januar 2015 pensionsvertraglich vereinbart, dass Erhöhungen des festen Jahresgrundgehaltes nicht mehr automatisch zu erhöhten Pensionsansprüchen führen, sondern nur noch dann, wenn der Aufsichtsrat dies beschließt.

In der Tabelle 2 haben wir für die aktiven Vorstandsmitglieder die am 31. Dezember 2015 erreichten jährlichen Pensionsanswartschaften bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 62 Jahren, die zugehörigen versicherungsmathematischen Barwerte am 31. Dezember

2015 sowie die in dem Barwert enthaltenen Dienstzeitaufwendungen für das Jahr 2015 aufgeführt und den jeweiligen Vorjahresbeträgen gegenübergestellt. Die in der Tabelle angegebenen Barwerte der erreichten Pensionsanswartschaften lagen 2015 zum Teil deutlich unter den Werten von 2014. Dies ist im Wesentlichen eine Folge der Änderung der Pensionszusagen der Vorstandsmitglieder, durch die bei der Bewertung der Pensionsverpflichtungen keine Gehaltsdynamik mehr anzusetzen ist, und des gestiegenen Diskontierungszinssatzes, der für die Berechnung nach IFRS maßgeblich ist. Dieser orientiert sich an den Marktzinssätzen für festverzinsliche Industrieanleihen mit hoher Bonität. Die Marktzinssätze am 31. Dezember 2015 sind im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, was aufgrund der langen Kapitalisierungszeiträume einen erheblichen verminderten Einfluss auf die aufgeführten Barwerte hat. Die Änderung der Pensionszusagen hat auch die Dienstzeitaufwendungen im Geschäftsjahr 2015 zum Teil erheblich reduziert.

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 2015 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen (defined benefit obligations) für zum Stichtag aktive Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft auf insgesamt 27,4 Mio. Euro (Vorjahr: 28,4 Mio. Euro).

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

Falls die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, endet der Anstellungsvertrag grundsätzlich mit Ablauf von 6 Monaten ab dem Ende der Bestellung (Koppelungsklausel). Dem Vorstandsmitglied werden in diesem Fall das Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung vorbehaltlich § 615 Satz 2 BGB (Anrechnung von Vergütung aus anderweitigem Erwerb) bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode weiter gewährt. 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 Jahresvergütungen<sup>1</sup> gezahlt (Cap).

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

beendet wird, entfallen die variable Vergütung für das Jahr der Beendigung der Organstellung und die Leistung noch nicht ausgezahlter variabler Vergütung für vorangegangene Jahre.

**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 2015 wie folgt festgesetzt:

Tabelle 3

Vorstandsmitglied	Gesamtzielerreichungsbetrag in Tsd. €
Martin Blessing	1 482
Frank Annuscheit	720
Markus Beumer	670
Stephan Engels	720
Michael Reuther	770
Dr. Stefan Schmittmann	770
Martin Zielke	800

Von dem Gesamtzielerreichungsbetrag 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 2015 und zum Vergleich für das Jahr 2014 gemäß Deutschem Rechnungslegungs Standard Nr. 17 (DRS 17) wird im Folgenden dargestellt:

Die aktienbasierten Bezüge, das heißt die Bezüge mit Ausgleich in virtuellen Aktien des STI und LTI<sup>2</sup>, sind nach DRS 17 ungeachtet ihrer tatsächlichen Wertentwicklung mit dem ursprünglichen Wert zum Zeitpunkt ihrer Gewährung darzustellen.

- Nach dem alten Vergütungssystem erfolgte die Gewährung mit der Mitteilung der Ziele. Die Tabelle stellt bezüglich dieser Komponenten für das Jahr 2014 dementsprechend theoretische Werte und somit keine Auszahlungsbeträge dar.
- Nach dem neuen Vergütungssystem erfolgt die Gewährung erst mit der Entstehung des Anspruchs aus dem STI beziehungsweise aus dem LTI. Die Barkomponente des STI für das Jahr 2015 ist dementsprechend mit 20 % des Gesamtzielerreichungsbetrages

<sup>1</sup> Das Cap berechnet sich aus dem 2-Fachen des Jahresgrundgehalts einschließlich Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung)) zuzüglich des Durchschnitts der mitgeteilten variablen Vergütung der grundsätzlich 3 vorausgegangenen Geschäftsjahre vor Beendigung der Organstellung.

<sup>2</sup> Im Vorjahr waren in den aktienbasierten Bezügen darüber hinaus noch kursabhängige Bestandteile mit Barausgleich enthalten.

Tabelle 4

## Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2015 und zum Vergleich für das Vorjahr (2014 siehe Folgeseite)

2015 Tsd. €	Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsabhängige Komponenten				Gesamtbezüge gemäß DRS 17 <sup>6</sup>
	Grundgehalt	Sonstiges <sup>2</sup>	mit kurzfristiger Anreizwirkung			mit langfristiger Anreizwirkung <sup>1</sup>	
			STI in bar <sup>3</sup>	STI in virtuellen Aktien <sup>4</sup>		LTI 2012 in bar <sup>5</sup>	
				Anzahl virtueller Aktien in Stück			
Martin Blessing	1 313	112	296	189	29 524	0	1 910
Frank Annuscheit	750	82	144	92	14 343	0	1 068
Markus Beumer	750	77	134	85	13 347	0	1 046
Stephan Engels	750	109	144	92	14 343	0	1 095
Michael Reuther	750	104	154	98	15 339	0	1 106
Dr. Stefan Schmittmann	750	91	154	98	15 339	0	1 093
Martin Zielke	750	102	160	102	15 937	0	1 114
<b>Gesamt</b>	<b>5 813</b>	<b>677</b>	<b>1 186</b>	<b>756</b>	<b>118 172</b>	<b>0</b>	<b>8 432</b>

<sup>1</sup> Die erfolgsabhängigen Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung des neuen Vergütungssystems werden erst nach Abschluss der nachträglichen Leistungsbewertung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums gewährt; für das Geschäftsjahr 2015 somit im Jahr 2021.

<sup>2</sup> Unter Sonstiges sind die im Geschäftsjahr 2015 gewährten Sachbezüge, auf Sachbezüge entfallende Steuern sowie Arbeitgeberanteile zum BVV ausgewiesen. Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr hat insbesondere steuerliche Ursachen.

<sup>3</sup> Auszahlbar im Jahr 2016 nach Feststellung des Gesamtzieleerreichungsbetrages für 2015.

<sup>4</sup> Auszahlbar ein Jahr nach der Auszahlung des STI in bar. Die dargestellten Beträge stellen die Werte zum Zeitpunkt der Festsetzung der variablen Vergütung im Februar 2016 dar. Der Auszahlungsbetrag ist abhängig von der zukünftigen Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie. Die Anzahl der virtuellen Aktien errechnet sich aus dem anteiligen Gesamtzieleerreichungsbetrag und dem Durchschnittskurs der Commerzbank-Aktie in den Monaten November und Dezember 2015.

<sup>5</sup> Die nach Ende des 4-Jahres-Zeitraums 2012 bis 2015 und Feststellung des Jahresabschlusses 2015 fälligen LTI-Bar-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.

<sup>6</sup> Die als Gesamtbezüge gemäß DRS 17 für das Geschäftsjahr 2015 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, da für diese vor der nachträglichen Leistungsbewertung und dem Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums ein solcher Anspruch nicht entsteht.

Tabelle 4 (Fortsetzung)

## Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2015 und zum Vergleich für das Vorjahr

2014	Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsabhängige Komponenten								Gesamtbezüge gemäß DRS 17 <sup>6</sup>
	Tsd. €	Grundgehalt	Sonstiges <sup>1</sup>	kurzfristige Anreizwirkung (STI)				langfristige Anreizwirkung (LTI)			
Variable Vergütung in bar <sup>2</sup>				Variable Vergütung mit Ausgleich in virtuellen Aktien <sup>3</sup>		Variable Vergütung in bar <sup>4</sup>	Variable Vergütung <sup>5</sup>				
			abhängig von EVA-Zielerreichung	abhängig von der Erreichung individueller Ziele	abhängig von EVA-Zielerreichung		abhängig von der Erreichung individueller Ziele	abhängig von EVA-Zielerreichung im 4-Jahres-Zeitraum	Aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich	mit Ausgleich in virtuellen Aktien	abhängig von Aktienkurs- und TSR-Performance im 4-Jahres-Zeitraum
Martin Blessing	1 313	73	35	201	110	175	–	263	241	263	2 674
Frank Annuscheit	750	57	20	120	63	100	–	150	138	150	1 548
Markus Beumer	750	38	20	105	63	100	–	150	138	150	1 514
Stephan Engels	750	69	20	105	63	100	–	150	138	150	1 545
Michael Reuther	750	70	20	110	63	100	–	150	138	150	1 551
Dr. Stefan Schmittmann	750	49	20	115	63	100	–	150	138	150	1 535
Martin Zielke	750	68	20	115	63	100	–	150	138	150	1 554
<b>Gesamt</b>	<b>5 813</b>	<b>424</b>	<b>155</b>	<b>871</b>	<b>488</b>	<b>775</b>	<b>–</b>	<b>1 163</b>	<b>1 069</b>	<b>1 163</b>	<b>11 921</b>

<sup>1</sup> Unter Sonstiges sind die im Geschäftsjahr 2014 gewährten Sachbezüge, auf Sachbezüge entfallende Steuern sowie Arbeitgeberanteile zum BVV ausgewiesen.

<sup>2</sup> Die variable Vergütung in bar für das Geschäftsjahr 2014 wurde nach der Feststellung des Jahresabschlusses 2014 im April 2015 ausgezahlt.

<sup>3</sup> Nach DRS 17 sind diese Vergütungskomponenten ungeachtet ihrer tatsächlichen Wertentwicklung mit der ursprünglich zum Zeitpunkt ihrer Gewährung zu Beginn des Geschäftsjahres 2014 erwarteten Zielerreichung darzustellen. Die Auszahlung ist abhängig von der Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie. Sie erfolgt ein Jahr nach der Auszahlung des STI in bar.

<sup>4</sup> Die Auszahlungen sind insbesondere von der Entwicklung des Economic Value Added (EVA) eines 4-Jahres-Zeitraums abhängig und erfolgen vorbehaltlich der Feststellung des Jahresabschlusses des letzten Jahres dieses 4-Jahres-Zeitraums im darauffolgenden Jahr, für das Geschäftsjahr 2014 beziehungsweise den 4-Jahres-Zeitraum 2014 bis 2017 somit im Jahr 2018. Die Bandbreiten der möglichen Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2014 liegen für ein Vorstandsmitglied zwischen 0 und 300 Tsd. Euro und für den Vorstandsvorsitzenden zwischen 0 und 525 Tsd. Euro, wobei beim Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Teilverzicht aller Vorstandsmitglieder auf Beträge, die das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung von 1:1 überschreiten, zu beachten ist.

<sup>5</sup> Die Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2014 werden zunächst als vorläufige Auszahlungsbeträge ermittelt. Anschließend errechnet sich die Anzahl der zu gewährenden Aktien durch Division der vorläufigen Auszahlungsbeträge durch einen zukünftigen durchschnittlichen Aktienkurs. Nach DRS 17 werden diese Vergütungskomponenten ungeachtet ihrer tatsächlichen Wertentwicklung mit der ursprünglich zum Zeitpunkt ihrer Gewährung zu Beginn des Geschäftsjahres 2014 erwarteten Zielerreichung dargestellt.

<sup>6</sup> Die als Gesamtbezüge gemäß DRS 17 für das Geschäftsjahr 2014 darzustellenden Beträge enthalten aktienkursabhängige Vergütungsbestandteile mit der bei Zielfestlegung ursprünglich erwarteten Zielerreichung. Die Gesamtbezüge gemäß DRS 17 enthalten dagegen nicht die nicht aktienkursabhängige LTI-Barkomponente.

angegeben. Für die STI-Barkomponente entspricht dies dem Auszahlungsbetrag. Die aktienbasierte STI-Komponente ist an die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie gekoppelt. Die Tabelle stellt dementsprechend auch für diese Komponente theoretische Werte und somit keine Auszahlungsbeträge dar. Da der Anspruch aus dem LTI (aktienbasiert und nicht aktienbasiert) der variablen Vergütung 2015 unter dem Vorbehalt der nachträglichen Leistungsbewertung erst nach Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums entsteht, ist er in dieser Tabelle nicht angegeben.

Das neue Vergütungssystem sieht keine tatsächliche Gewährung von Aktien vor, sondern als aktienbasierte Komponente eine Barvergütung auf der Basis virtueller Aktien, das heißt eine Barvergütung, die auf Basis der Entwicklung des Aktienkurses berechnet wird.

Nach IFRS 2 sind aufgrund des Dreijahreszeitraums, der dem neuen 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 2015 spiegeln daher weder die nach DRS 17 darzustellenden Bezüge noch tatsächliche Erwartungswerte oder Auszahlungsbeträge wider. Die ebenfalls gemäß IFRS 2 dargestellten Vorjahreswerte nach dem alten Vergütungssystem betreffen hingegen ausschließlich das Geschäftsjahr 2014 und sind daher mit den Werten für das Jahr 2015 nicht vergleichbar.

Die aufwandswirksam erfassten aktienbasierten Vergütungen gemäß IFRS 2 betragen 2015 insgesamt 4 658 Tsd. Euro; 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. Im Vorjahr waren es insgesamt 3 368 Tsd. Euro; davon für Martin Blessing 771 Tsd. Euro, für Frank Annuscheit 452 Tsd. Euro, für Dr. Stefan Schmittmann und Martin Zielke jeweils 441 Tsd. Euro, für Michael Reuther 429 Tsd. Euro sowie für Markus Beumer und Stephan Engels jeweils 417 Tsd. Euro.

### Kredite an Mitglieder des Vorstands

Barkredite an Vorstandsmitglieder wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres und letzter Fälligkeit im Jahr 2042 sowie zu Zinssätzen zwischen 1,3 und 2,8 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 15,2 %, herausgelegt. Die Besicherung erfolgte zu marktüblichen Bedingungen, soweit erforderlich mit Grundschulden oder Pfandrechten.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Vorstands gewährten Kredite insgesamt 4 930 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 3 165 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 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 Tabelle 5 folgt diesen Empfehlungen, aus Gründen der Übersichtlichkeit jedoch zusammengefasst in nur einer Tabelle.

Die Vergütungskomponenten für das Geschäftsjahr 2015 sind in der Gewährungstabelle kodexgemäß mit ihren Werten bei einer jeweiligen Zielerreichung von 100 % angegeben, während für das Vorjahr aufgrund des alten Vergütungssystems nur die Bar-Komponenten mit ihren Werten bei einer Zielerreichung von 100 % darzustellen sind. Die virtuellen Aktienkomponenten 2014 sind mit ihren ursprünglichen Erwartungswerten darzustellen, die unter einer Zielerreichung von 100 % liegen. 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 2015 gewährte Vergütung anzugeben.

Tabelle 5

**Martin Blessing**, Vorsitzender  
Central & Eastern Europe

Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2015	Minimalwert	Maximalwert	2014	2015	2014
Festvergütung	1 313	1 313	1 313	1 313	1 313	1 313
Nebenleistungen	112	112	112	73	112	73
<b>Summe</b>	<b>1 425</b>	<b>1 425</b>	<b>1 425</b>	<b>1 386</b>	<b>1 425</b>	<b>1 386</b>
<b>Einjährige variable Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>326</b>	<b>0</b>	<b>489</b>	<b>350</b>	<b>296</b>	<b>236</b>
<b>Mehrfährige variable Vergütung<sup>1, 2</sup></b>	<b>1 304</b>	<b>0</b>	<b>1 955</b>	<b>1 314</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
STI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	–	0
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015) <sup>3</sup>	–	–	–	–	0	–
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	285	–	–
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017) <sup>4</sup>	326	0	489	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) <sup>5</sup>	–	–	–	–	0	–
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)	–	–	–	525	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	504	–	–
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	489	0	733	–	–	–
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	489	0	733	–	–	–
<b>Teilverzicht auf variable Vergütung<sup>6</sup></b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–164</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Summe</b>	<b>3 055</b>	<b>1 425</b>	<b>3 869</b>	<b>2 886</b>	<b>1 721</b>	<b>1 622</b>
Versorgungsaufwand <sup>7</sup>	–596	–596	–596	434	–596	434
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2 459</b>	<b>829</b>	<b>3 273</b>	<b>3 320</b>	<b>1 125</b>	<b>2 056</b>

**Frank Annuscheit**, Chief Operating Officer  
Human Resources

Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2015	Minimalwert	Maximalwert	2014	2015	2014
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	82	82	82	57	82	57
<b>Summe</b>	<b>832</b>	<b>832</b>	<b>832</b>	<b>807</b>	<b>832</b>	<b>807</b>
<b>Einjährige variable Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>300</b>	<b>200</b>	<b>144</b>	<b>140</b>
<b>Mehrfährige variable Vergütung<sup>1, 2</sup></b>	<b>800</b>	<b>0</b>	<b>1 200</b>	<b>751</b>	<b>151</b>	<b>59</b>
STI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	–	59
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	–	151	–
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	163	–	–
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017) <sup>4</sup>	200	0	300	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) <sup>5</sup>	–	–	–	–	0	–
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)	–	–	–	300	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	288	–	–
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	300	0	450	–	–	–
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	300	0	450	–	–	–
<b>Teilverzicht auf variable Vergütung<sup>6</sup></b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Summe</b>	<b>1 832</b>	<b>832</b>	<b>2 332</b>	<b>1 758</b>	<b>1 127</b>	<b>1 006</b>
Versorgungsaufwand <sup>7</sup>	199	199	199	386	199	386
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2 031</b>	<b>1 031</b>	<b>2 531</b>	<b>2 144</b>	<b>1 326</b>	<b>1 392</b>

Fußnoten siehe Seite 45.

- 29 Corporate-Governance-Bericht  
 34 Vergütungsbericht  
 48 Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)  
 53 Corporate Responsibility

Tabelle 5 (Fortsetzung)

**Markus Beumer, Mittelstandsbank, Non-Core Assets**  
 (Deutsche Schiffsbank und Commercial Real Estate)

Tsd. €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2015	Minimalwert	Maximalwert	2014	2015	2014
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	77	77	77	38	77	38
<b>Summe</b>	<b>827</b>	<b>827</b>	<b>827</b>	<b>788</b>	<b>827</b>	<b>788</b>
<b>Einjährige variable Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>300</b>	<b>200</b>	<b>134</b>	<b>125</b>
<b>Mehrjährige variable Vergütung<sup>1, 2</sup></b>	<b>800</b>	<b>0</b>	<b>1 200</b>	<b>751</b>	<b>131</b>	<b>76</b>
STI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2014)	-	-	-	-	-	76
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	-	-	-	-	131	-
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	-	-	-	163	-	-
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017) <sup>4</sup>	200	0	300	-	-	-
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) <sup>5</sup>	-	-	-	-	0	-
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)	-	-	-	300	-	-
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	288	-	-
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	300	0	450	-	-	-
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	300	0	450	-	-	-
<b>Teilverzicht auf variable Vergütung<sup>6</sup></b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Summe</b>	<b>1 827</b>	<b>827</b>	<b>2 327</b>	<b>1 739</b>	<b>1 092</b>	<b>989</b>
Versorgungsaufwand <sup>7</sup>	146	146	146	353	146	353
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1 973</b>	<b>973</b>	<b>2 473</b>	<b>2 092</b>	<b>1 238</b>	<b>1 342</b>

**Stephan Engels**  
 Chief Financial Officer

Tsd. €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2015	Minimalwert	Maximalwert	2014	2015	2014
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	109	109	109	69	109	69
<b>Summe</b>	<b>859</b>	<b>859</b>	<b>859</b>	<b>819</b>	<b>859</b>	<b>819</b>
<b>Einjährige variable Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>300</b>	<b>200</b>	<b>144</b>	<b>125</b>
<b>Mehrjährige variable Vergütung<sup>1, 2</sup></b>	<b>800</b>	<b>0</b>	<b>1 200</b>	<b>751</b>	<b>131</b>	<b>48</b>
STI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2014)	-	-	-	-	-	48
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	-	-	-	-	131	-
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	-	-	-	163	-	-
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017) <sup>4</sup>	200	0	300	-	-	-
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) <sup>5</sup>	-	-	-	-	0	-
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)	-	-	-	300	-	-
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	-	-	-	288	-	-
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	300	0	450	-	-	-
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	300	0	450	-	-	-
<b>Teilverzicht auf variable Vergütung<sup>6</sup></b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Summe</b>	<b>1 859</b>	<b>859</b>	<b>2 359</b>	<b>1 770</b>	<b>1 134</b>	<b>992</b>
Versorgungsaufwand <sup>7</sup>	317	317	317	316	317	316
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2 176</b>	<b>1 176</b>	<b>2 676</b>	<b>2 086</b>	<b>1 451</b>	<b>1 308</b>

Fußnoten siehe Seite 45.

Tabelle 5 (Fortsetzung)

<b>Michael Reuther, Corporates &amp; Markets, Non-Core Assets (Public Finance)</b>						
Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2015	Minimalwert	Maximalwert	2014	2015	2014
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	104	104	104	70	104	70
<b>Summe</b>	<b>854</b>	<b>854</b>	<b>854</b>	<b>820</b>	<b>854</b>	<b>820</b>
<b>Einjährige variable Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>300</b>	<b>200</b>	<b>154</b>	<b>130</b>
<b>Mehrfährige variable Vergütung<sup>1, 2</sup></b>	<b>800</b>	<b>0</b>	<b>1 200</b>	<b>751</b>	<b>151</b>	<b>59</b>
STI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	–	59
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	–	151	–
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	163	–	–
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017) <sup>4</sup>	200	0	300	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) <sup>5</sup>	–	–	–	–	0	–
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)	–	–	–	300	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	288	–	–
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	300	0	450	–	–	–
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	300	0	450	–	–	–
<b>Teilverzicht auf variable Vergütung<sup>6</sup></b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Summe</b>	<b>1 854</b>	<b>854</b>	<b>2 354</b>	<b>1 771</b>	<b>1 159</b>	<b>1 009</b>
Versorgungsaufwand <sup>7</sup>	200	200	200	438	200	438
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2 054</b>	<b>1 054</b>	<b>2 554</b>	<b>2 209</b>	<b>1 359</b>	<b>1 447</b>

**Dr. Stefan Schmittmann**  
Chief Risk Officer

Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2015	Minimalwert	Maximalwert	2014	2015	2014
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	91	91	91	49	91	49
<b>Summe</b>	<b>841</b>	<b>841</b>	<b>841</b>	<b>799</b>	<b>841</b>	<b>799</b>
<b>Einjährige variable Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>300</b>	<b>200</b>	<b>154</b>	<b>135</b>
<b>Mehrfährige variable Vergütung<sup>1, 2</sup></b>	<b>800</b>	<b>0</b>	<b>1 200</b>	<b>751</b>	<b>141</b>	<b>53</b>
STI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	–	53
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	–	141	–
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	163	–	–
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017) <sup>4</sup>	200	0	300	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) <sup>5</sup>	–	–	–	–	0	–
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)	–	–	–	300	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	288	–	–
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	300	0	450	–	–	–
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	300	0	450	–	–	–
<b>Teilverzicht auf variable Vergütung<sup>6</sup></b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Summe</b>	<b>1 841</b>	<b>841</b>	<b>2 341</b>	<b>1 750</b>	<b>1 136</b>	<b>987</b>
Versorgungsaufwand <sup>7</sup>	620	620	620	612	620	612
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2 461</b>	<b>1 461</b>	<b>2 961</b>	<b>2 362</b>	<b>1 756</b>	<b>1 599</b>

Fußnoten siehe Seite 45.



- 29 Corporate-Governance-Bericht  
 34 Vergütungsbericht  
 48 Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)  
 53 Corporate Responsibility

Tabelle 5 (Fortsetzung)

<b>Martin Zielke</b>						
<b>Privatkunden</b>						
Tsd. €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2015	Minimalwert	Maximalwert	2014	2015	2014
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	102	102	102	68	102	68
<b>Summe</b>	<b>852</b>	<b>852</b>	<b>852</b>	<b>818</b>	<b>852</b>	<b>818</b>
<b>Einjährige variable Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>300</b>	<b>200</b>	<b>160</b>	<b>135</b>
<b>Mehrjährige variable Vergütung<sup>1, 2</sup></b>	<b>800</b>	<b>0</b>	<b>1 200</b>	<b>751</b>	<b>161</b>	<b>53</b>
STI 2012 in virtuellen Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	–	53
STI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	–	161	–
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	163	–	–
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017) <sup>4</sup>	200	0	300	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015) <sup>5</sup>	–	–	–	–	0	–
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)	–	–	–	300	–	–
LTI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2019)	–	–	–	288	–	–
LTI 2015 in bar (bis 31.12.2020)	300	0	450	–	–	–
LTI 2015 in virtuellen Aktien (bis 31.12.2021)	300	0	450	–	–	–
<b>Teilverzicht auf variable Vergütung<sup>6</sup></b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Summe</b>	<b>1 852</b>	<b>852</b>	<b>2 352</b>	<b>1 769</b>	<b>1 173</b>	<b>1 006</b>
Versorgungsaufwand <sup>7</sup>	588	588	588	456	588	456
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2 440</b>	<b>1 440</b>	<b>2 940</b>	<b>2 225</b>	<b>1 761</b>	<b>1 462</b>

<sup>1</sup> Die einjährige variable Vergütung umfasst den STI in bar, der jeweils im Folgejahr ausbezahlt wird. Alle übrigen variablen Vergütungskomponenten sind aufgrund ihrer nicht am jeweiligen Bilanzstichtag endenden Bewertungszeiträume unter der mehrjährigen variablen Vergütung erfasst.

<sup>2</sup> Die Laufzeiten des LTI 2015 in virtuellen Aktien und der LTI-Bar-Komponenten enden jeweils am 31. Dezember. Der tatsächliche Zufluss im Folgejahr ist nach dem DCGK dennoch bereits – wie bei der einjährigen variablen Vergütung – für das 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.

<sup>3</sup> Der Vorstandsvorsitzende Martin Blessing hat auf seine gesamten Ansprüche aus variabler Vergütung 2012 und 2013 verzichtet.

<sup>4</sup> Für die beim STI 2015 in virtuellen Aktien angegebenen Maximalbeträge wurde ein zukünftig konstanter Aktienkurs unterstellt. Die angegebenen Maximalbeträge können theoretisch durch positive Aktienkursentwicklungen überschritten werden.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Die Vorstandsmitglieder haben auf ihre variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 verzichtet, soweit diese Maximalbeträge von 1,5 Mio. Euro für den Vorstandsvorsitzenden und 1,0 Mio. Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder übersteigen sollten. Da diese Beträge unterhalb der tatsächlich geleisteten fixen Vergütung lagen, ging der Teilverzicht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Daher wirkte sich der Teilverzicht beim Vorstandsvorsitzenden bereits auf die nach DCGK für 2014 gewährten Zuwendungen aus, nicht jedoch auf die Zuflüsse (tatsächliche Auszahlungsbeträge) für 2014.

<sup>7</sup> Als Versorgungsaufwand ist der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 anzugeben (siehe Abschnitt Altersversorgung).

## Aufsichtsrat

### Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2015

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung geregelt; die derzeit gültige Fassung wurde von der Hauptversammlung am 16. Mai 2007 beschlossen und blieb seitdem unverändert. Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine Grundvergütung, die sich zusammensetzt aus:

- einer festen Vergütung von 40 Tsd. Euro pro Jahr und
- einer variablen Vergütung von 3 Tsd. Euro pro Jahr je 0,05 Euro Dividende, die über einer Dividende von 0,10 Euro je Stückaktie für das abgelaufene Geschäftsjahr an die Aktionäre ausgeschüttet wird.

Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte der dargestellten Grundvergütung. Für die Mitgliedschaft in einem Aufsichtsratsausschuss, der mindestens zweimal im Kalenderjahr tagt, erhält der Ausschussvorsitzende eine zusätzliche Vergütung in Höhe der Grundvergütung und jedes Ausschussmitglied in Höhe der halben Grundvergütung; diese zusätzliche Vergütung wird für maximal 3 Ausschussmandate gezahlt. Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied je Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld von 1,5 Tsd. Euro. Feste Vergütung und Sitzungsgeld sind jeweils zum Ende des Geschäftsjahres, die variable Vergütung ist nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das betreffende Geschäftsjahr beschließt, zahlbar. Die auf die Vergütung zu zahlende Umsatzsteuer wird von der Bank erstattet.

Die Vergütung verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Tabelle 6

Tsd. €		Feste Vergütung	Variable Vergütung	Sitzungsgeld	Summe
Klaus-Peter Müller	2015	200,0	18,0	43,5	261,5
	2014	200,0	–	31,5	231,5
Uwe Tschäge	2015	120,0	12,0	36,0	168,0
	2014	117,7	–	22,5	140,2
Hans-Hermann Altenschmidt	2015	100,0	6,0	43,5	149,5
	2014	80,0	–	30,0	110,0
Dr. Nikolaus von Bomhard (bis 30. April 2015)	2015	13,2	2,0	7,5	22,7
	2014	40,0	–	10,5	50,5
Gunnar de Buhr	2015	60,0	6,0	24,0	90,0
	2014	60,0	–	19,5	79,5
Stefan Burghardt	2015	40,0	6,0	15,0	61,0
	2014	40,0	–	10,5	50,5
Sabine Ursula Dietrich (seit 30. April 2015)	2015	26,7	4,0	9,0	39,7
	2014	–	–	–	–
Karl-Heinz Flöther	2015	60,0	6,0	27,0	93,0
	2014	73,5	–	25,5	99,0
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Hans-Peter Keitel (bis 8. Mai 2014)	2015	–	–	–	–
	2014	21,2	–	4,5	25,7
Dr. Markus Kerber	2015	100,0	6,0	34,5	140,5
	2014	80,0	–	24,0	104,0
Alexandra Krieger	2015	40,0	6,0	15,0	61,0
	2014	40,0	–	12,0	52,0
Oliver Leiberich	2015	40,0	6,0	16,5	62,5
	2014	40,0	–	12,0	52,0
Dr. Stefan Lippe (seit 8. Mai 2014)	2015	60,0	6,0	21,0	87,0
	2014	32,3	–	9,0	41,3
Beate Mensch	2015	40,0	6,0	15,0	61,0
	2014	40,0	–	9,0	49,0
Anja Mikus (seit 30. April 2015)	2015	26,7	4,0	9,0	39,7
	2014	–	–	–	–
Dr. Roger Müller	2015	40,0	6,0	16,5	62,5
	2014	40,0	–	12,0	52,0

Tabelle 6 (Fortsetzung)

Tsd. €		Feste Vergütung	Variable Vergütung	Sitzungsgeld	Summe
Dr. Helmut Perlet	2015	100,0	6,0	31,5	137,5
	2014	100,0	–	27,0	127,0
Barbara Priester	2015	40,0	6,0	13,5	59,5
	2014	40,0	–	10,5	50,5
Mark Roach	2015	40,0	6,0	15,0	61,0
	2014	40,0	–	12,0	52,0
Petra Schadeberg-Herrmann (bis 30. April 2015)	2015	13,2	2,0	9,0	24,2
	2014	53,5	–	15,0	68,5
Margit Schoffer	2015	60,0	6,0	27,0	93,0
	2014	60,0	–	21,0	81,0
Nicholas Teller (seit 8. Mai 2014)	2015	60,0	6,0	24,0	90,0
	2014	32,3	–	10,5	42,8
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	2015	60,0	6,0	25,5	91,5
	2014	60,0	–	19,5	79,5
Solms U. Wittig (bis 8. Mai 2014)	2015	–	–	–	–
	2014	14,1	–	4,5	18,6
<b>Gesamt</b>	<b>2015</b>	<b>1 339,8</b>	<b>138,0</b>	<b>478,5</b>	<b>1 956,3</b>
	<b>2014</b>	<b>1 304,6</b>	<b>–</b>	<b>352,5</b>	<b>1 657,1</b>

Die Commerzbank Aktiengesellschaft beabsichtigt, für das Geschäftsjahr 2015 eine Dividende in Höhe von 0,20 Euro je Stückaktie zu zahlen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für das Geschäftsjahr 2015 damit eine Vergütung von netto insgesamt 1 956 Tsd. Euro (Vorjahr: 1 657 Tsd. Euro). Davon entfallen auf die Grund- und Ausschussvergütung 1 478 Tsd. Euro (Vorjahr: 1 305 Tsd. Euro), wovon 138 Tsd. Euro (Vorjahr: 0 Euro) variable Vergütung sind. Auf das Sitzungsgeld entfallen 478 Tsd. Euro (Vorjahr: 352 Tsd. Euro). Die auf die Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder zu zahlende Umsatzsteuer (zurzeit 19 %) für Aufsichtsratsmitglieder mit Wohnsitz in Deutschland wird von der Commerzbank Aktiengesellschaft erstattet.

Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2015 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

### Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats

Barkredite an Mitglieder des Aufsichtsrats wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres und letzter Fälligkeit im Jahr 2047 sowie zu Zinssätzen zwischen 1,3 und 5,1 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 12,0 %, herausgelegt. Die Besicherung erfolgte zu marktüblichen Bedingungen, soweit erforderlich mit Grundschulden oder Pfandrechten.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährten Kredite insgesamt 2 961 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 563 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 § 15a des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) besteht eine Mitteilungs- und Veröffentlichungspflicht für Geschäfte von Führungskräften börsennotierter Unternehmen und von deren Familienangehörigen. Danach sind Käufe und Verkäufe von Aktien sowie von sich auf die Commerzbank beziehenden Finanzinstrumenten ab einer Höhe von 5 Tsd. Euro per annum unverzüglich und für die Dauer von einem Monat anzuzeigen. Entsprechend den Empfehlungen des Emittentenleitfadens der BaFin bezieht die Bank diese Meldepflicht auf Vorstand und Aufsichtsrat.

Im Jahr 2015 haben die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank keine Geschäfte mit Commerzbank-Aktien oder darauf bezogenen Derivaten („Directors' Dealings“) gemeldet.

Insgesamt besaßen Vorstand und Aufsichtsrat am 31. Dezember 2015 nicht mehr als 1 % der ausgegebenen Aktien und Optionsrechte der Commerzbank Aktiengesellschaft.

Frankfurt am Main

Commerzbank Aktiengesellschaft  
 Der Vorstand

Der Aufsichtsrat