

21	Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB
27	Vergütungsbericht
40	Angaben gemäß § 315 HGB
44	Nichtfinanzieller Bericht

# Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung

gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f 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 § 315d HGB in Verbindung mit § 289f 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 2017 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 werden die erforderliche Flexibilität bei notwendigen Änderungen und damit eine effiziente Arbeitsteilung im Vorstand 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 der Internetseite der Commerzbank AG <http://www.commerzbank.de> veröffentlicht.
- Gemäß Nummer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 des Kodex soll die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Kernbestandteile des Vorstandsvergütungssystems der Bank sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung mit einem einheitlichen Zielbetrag. Bei der variablen Vergütung ermittelt der Aufsichtsrat nach Ablauf eines Geschäftsjahres auf Basis vorab vereinbarter Ziele einen Gesamtzieleerreichungsbetrag. Für diesen Gesamtzieleerreichungsbetrag gilt eine Obergrenze in Höhe des 1,4-Fachen der nach den Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung ermittelten Fixvergütung. Bis zu 50 % des Gesamtzieleerreichungsbetrages werden in virtuellen Commerzbank-Aktien geleistet; dafür gelten überwiegend ein Zurückbehaltungszeitraum von 5 Jahren und eine Wartezeit von weiteren 12 Monaten. Am Ende der Wartezeit wird der Gegenwert der virtuellen Commerzbank-Aktien – vorbehaltlich verschiedener Prüfschritte zur Sicherung der Nachhaltigkeit – in bar ausgezahlt. Kursveränderungen der Aktie während dieses Zeitraumes lassen die Zahl der zu gewährenden virtuellen Aktien unberührt und verändern somit den Auszahlungsbetrag, der höhenmäßig nicht begrenzt ist. Nach dem Konzept des Vergütungssystems sollen die Vorstandsmitglieder als Element einer nachhaltigen Vergütung ab Ermittlung des Gesamtzieleerreichungsbetrages im Hinblick auf die Entwicklung der virtuellen Aktien im Risiko sein. Die Begrenzung der Chance auf Teilhabe an einer positiven 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. Dadurch erhält der Aufsichtsrat ein Bild von dem jährlichen und langfristigen Aufwand für die Gesellschaft, der im Hinblick auf die Bildung von Rücklagen auch von versicherungsmathematischen Einflüssen abhängt. Der Verzicht auf die Definition eines angestrebten Versorgungsniveaus im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine beitragsorientierte Leistungszusage entspricht inzwischen weitgehend der Unternehmenspraxis.
- Gemäß Nummer 4.2.5 Satz 5 und 6 des Kodex sollen im Vergütungsbericht bestimmte Informationen zur Vorstandsvergütung in vorgegebenen Mustertabellen angegeben werden. Allerdings berücksichtigen die Mustertabellen des Kodex nicht die Besonderheiten der Institutsvergütungsverordnung und sind daher für Institute wie die Commerzbank AG weniger geeignet. Deshalb wird die Commerzbank AG von dieser Empfehlung in ihrem Vergütungsbericht für das Jahr 2017 abweichen. Die Commerzbank AG hat eigene Tabellen entworfen, die ihr Vorstandsvergütungssystem transparent und verständlich wiedergeben. Von der zusätzlichen Verwendung der Mustertabellen des Kodex – neben den von ihr entworfenen sowie nach den Rechnungslegungsvorschriften erforderlichen Tabellen – hat die Commerzbank AG abgesehen, weil dies der angestrebten Übersichtlichkeit und Allgemeinverständlichkeit des Vergütungsberichts entgegensteht.
- 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 in der Commerzbank AG etablierte Praxis der Beteiligung von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern bei der Auswahl von Bewerbern für den Vorstand beizubehalten, sind zwei Mitglieder des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats der Commerzbank AG Arbeitnehmervertreter.
- Gemäß Nummer 5.4.1 Abs. 2 Satz 2 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) angemessen 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 2 genannten Kriterien in angemessener Weise. 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 bei 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.

21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

27 Vergütungsbericht

40 Angaben gemäß § 315 HGB

44 Nichtfinanzieller Bericht

## Vorstand

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

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

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 27 bis 37 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 13 bis 15 dieses Geschäftsberichts dargestellt. Über Einzelheiten zur Arbeit des Gremiums, zu seiner Struktur und seiner Kontrollfunktion informiert der Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 6 bis 12. Weitere Angaben zu der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen finden sich in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, die auf der Internetseite 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 und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen 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) angemessen berücksichtigen. Für die gewählten Arbeitnehmervertreter sind die besonderen Regeln der Mitbestimmungsgesetze zu beachten.

Nach Nummer 5.4.1 Abs. 4 des Kodex sollen die Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung die Zielsetzung des Aufsichtsrats berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll im Corporate-Governance-Bericht veröffentlicht werden.

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. Der Aufsichtsrat hat ein ausführliches Kompetenzprofil für seine Zusammensetzung beschlossen, auf das hier ergänzend verwiesen wird und das auf der Internetseite der Commerzbank unter <https://www.commerzbank.de> veröffentlicht ist. Die dort genannten Ziele und Anforderungen berücksichtigt der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung sowie bei der regelmäßigen Bewertung des Aufsichtsrats als Gesamtgremium und seiner Mitglieder. Zum 31. Dezember 2017 waren alle vom Aufsichtsrat im Hinblick auf seine Zusammensetzung gesetzten Ziele sowie das Kompetenzprofil umgesetzt. Gemäß Nummer 5.4.1 Abs. 4 des Kodex soll der Corporate-Governance-Bericht zudem über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informieren. Nach Nummer 5.4.2 des Kodex ist ein Aufsichtsratsmitglied insbesondere dann nicht als unabhängig anzusehen, wenn es in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Die Arbeitnehmervertreter werden bei dieser Selbsteinschätzung nicht betrachtet.

Bei Zugrundelegung des zuvor genannten Maßstabs sind alle zehn Vertreter der Anteilseignerseite als „unabhängig“ zu qualifizieren, namentlich also Klaus-Peter Müller, Sabine U. Dietrich, Karl-Heinz Flöther, Dr. Tobias Guldimann, Dr. Markus Kerber, Dr. Stefan Lippe, Anja Mikus, Dr. Helmut Perlet, Nicholas Teller und Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell.

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

Im Geschäftsjahr 2017 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 Nummer 5.5.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie § 3 Abs. 6 der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats hat jedes Aufsichtsratsmitglied Interessenkonflikte offenzulegen. Im Berichtsjahr hat kein Aufsichtsratsmitglied einen solchen Interessenkonflikt offengelegt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Commerzbank AG ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 37 bis 39 detailliert erläutert.

## Diversity

In der Commerzbank AG und in den Konzerngesellschaften wird sowohl bei der Zusammensetzung des Vorstands, der Besetzung von Führungsfunktionen als auch bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (Nummern 4.1.5, 5.1.2 und 5.4.1 des Kodex) auf Vielfalt (Diversity) geachtet. Damit soll der Gefahr von „Gruppen-Denken“ und Voreingenommenheit entgegengewirkt werden. Zudem trägt Vielfalt innerhalb des Vorstands und Aufsichtsrats zu einem breiteren Erfahrungsschatz sowie einer größeren Bandbreite in Bezug auf Kenntnisse, Sachkunde und Fähigkeiten bei.

### Diversitätskonzept und Zielquote in Bezug auf den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Commerzbank AG besteht aus 20 Mitgliedern. Ziel ist es, dass dem Aufsichtsrat stets mindestens 8 von der Hauptversammlung gewählte unabhängige Aufsichtsratsmitglieder (Anteilseignervertreter) im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex und nicht mehr als 2 ehemalige Mitglieder des Vorstands der Commerzbank AG angehören. Zudem hat sich der Aufsichtsrat

eine Regelaltersgrenze von 72 Jahren gesetzt und strebt eine breite Altersstruktur innerhalb des Gesamtremiums an. Ferner ist der Aufsichtsrat um unterschiedliche Ausbildungs- und Berufshintergründe der Aufsichtsratsmitglieder im angemessenen Rahmen bemüht. Dem Aufsichtsrat soll außerdem stets zumindest ein internationaler Vertreter angehören. Des Weiteren achtet der Aufsichtsrat bei den Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung auf eine angemessene Beteiligung von Frauen. Der Aufsichtsrat ist bestrebt, zumindest 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 in Höhe von derzeit 30 % zukünftig mindestens aufrechtzuerhalten.

Alle genannten Ziele hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2017 erreicht. Am 31. Dezember 2017 gehörten dem Aufsichtsrat der Commerzbank AG 3 internationale Vertreter und 6 Frauen an, davon 3 Frauen aufseiten der Anteilseignervertreter. Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat beträgt damit derzeit 30 %.

Entsprechendes gilt für die Konzerngesellschaften. Sofern gesetzlich vorgesehen, haben diese eigene Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festgelegt.

### Diversitätskonzept und Zielquote in Bezug auf den Vorstand

Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats der Commerzbank AG unterstützt den Aufsichtsrat bei der Ermittlung von Bewerbern für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern. Hierbei berücksichtigt er die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitglieder des Vorstands, entwirft eine Stellenbeschreibung mit Bewerberprofil und gibt den mit der Aufgabe verbundenen Zeitaufwand an. Bei der Zusammensetzung des Vorstands ist der Aufsichtsrat bestrebt, dem Gesichtspunkt der Vielfalt (Diversität) insbesondere auch in Bezug auf Aspekte wie Alter, Bildungs- und Berufshintergrund verstärkt Rechnung zu tragen und eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anzustreben. Zudem sorgt der Aufsichtsrat in angemessenem Rahmen für unterschiedliche Ausbildungs- und Berufshintergründe der Vorstandsmitglieder.

Im Hinblick auf die gesetzlich festzulegende Quote von Frauen im Vorstand der Commerzbank AG hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße von mindestens einem weiblichen Mitglied bis zum 31. Dezember 2021 festgelegt. Dieses Ziel wurde bereits erreicht:

Frau Dr. Bettina Orlopp ist mit Wirkung vom 1. November 2017 Mitglied des Vorstands der Commerzbank AG. Sie ist dort zuständig für die Themen, für die sie seit Mai 2016 als Generalbevollmächtigte zuständig war: Compliance, Human Resources und Legal.

Damit beträgt der Frauenanteil im Vorstand der Commerzbank AG 14,3 %.

21	Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB
27	Vergütungsbericht
40	Angaben gemäß § 315 HGB
44	Nichtfinanzieller Bericht

Entsprechendes gilt für die Konzerngesellschaften. Sofern gesetzlich vorgesehen, haben diese eigene Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt.

### 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. Spätestens zum 30. September 2015 mussten nach § 25 Abs. 1 EGAktG die Zielquoten und Fristen erstmals festgelegt und dokumentiert werden. Diese Fristen durften nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern. Für alle folgenden Fristen gilt nach § 76 Abs. 4 AktG ein maximaler Zeitraum von fünf Jahren.

Der Gesamtvorstand hat dementsprechend im Mai 2017 neue Zielquoten für die erste und zweite Führungsebene der Commerzbank AG (bezogen auf das Inland) festgelegt. Für die erste Führungsebene liegt die Zielquote bei 17,5 %, für die zweite Führungsebene bei 20 %. Als Fristende wurde der 31. Dezember 2021 festgelegt. Die Commerzbank AG hat sich damit ambitionierte Ziele gesetzt. Denn für die Bank und den Konzern insgesamt ist es ein wichtiges Ziel, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern.

In der Commerzbank AG gehörten am 31. Dezember 2017 zur ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 35 Personen, von denen 30 männliche und 5 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug damit 14,3 %.

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasste 381 Personen, von denen 319 männliche und 62 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug mithin 16,3 %.

Von der Festlegung von Zielquoten für die erste und zweite Führungsebene auf Konzernebene hat der Vorstand abgesehen. Die jeweiligen Konzerngesellschaften haben im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben vielmehr eigene Zielquoten bestimmt.

Im Konzern gehörten zur ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 41 Personen, von denen 36 männliche und 5 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug damit zum Berichtsstichtag 12,2 %.

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasste 459 Personen, von denen 390 männliche und 69 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug somit 15 %.

### 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 Handelsgesetzbuches (HGB) aufgestellt; Jahresabschluss und Lagebericht der Commerzbank AG nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB). Konzernabschluss sowie Jahresabschluss werden vom Vorstand aufgestellt und vom Aufsichtsrat gebilligt beziehungsweise festgestellt. Die Prüfung obliegt dem von der Hauptversammlung gewählten Abschlussprüfer.

Zum Konzernlagebericht gehört auch ein ausführlicher Risikobericht, der über den verantwortungsvollen Umgang des Unternehmens mit den unterschiedlichen Risikoarten informiert. Er ist auf den Seiten 99 bis 134 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 Aktien-gesetz 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. Bei der Hauptversammlung erfolgt die Kommentierung oder Beantwortung direkt durch Vorstand oder Aufsichtsrat. Daneben können die Aktionäre durch Gegen- oder Erweiterungsanträge zur Tagesord-

nung 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 ist an die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex angelehnt 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. Die Anpassung des Vergütungssystems an die Neufassung der Institutsvergütungsverordnung vom 4. August 2017 wird der Aufsichtsrat im Laufe des Geschäftsjahres 2018 vornehmen.

### 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 1312 500 Euro. Es wird in 12 gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus der

Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung) sowie den darauf anfallenden Steuern. Die Vorstandsmitglieder haben ferner Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung, die in Pensionsverträgen geregelt ist und nachfolgend in einem gesonderten Abschnitt beschrieben wird.

### Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)

Das Vergütungssystem sieht eine variable Vergütungskomponente vor, die an die Erreichung jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegter Ziele geknüpft ist. Die variable Vergütung wird ermittelt aus (i) der 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 variabler und fixer Vergütung einzuhalten. Dieser Fall kann eintreten, wenn sich die Sachbezüge oder der Dienstzeitaufwand 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.

**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  $\frac{3}{6}$ , des Vorjahres mit  $\frac{2}{6}$  und des Vor-Vorjahres mit  $\frac{1}{6}$  gewichtet. Für neu bestellte Vorstandsmitglieder besteht für die ersten zwei Jahre eine Übergangsregelung. 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 Kreditwesengesetzes 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 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 aktienbasiert nach einer Wartezeit von 12 Monaten 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 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 geschäftsjahresbezogener Umstände 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 aktienbasiert nach einer Wartezeit von zusätzlichen 12 Monaten 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.



21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

27 Vergütungsbericht

40 Angaben gemäß § 315 HGB

44 Nichtfinanzieller Bericht

Das Vorstandsmitglied erhält eine Altersversorgung in Form einer lebenslangen Pension unter den nachfolgenden Voraussetzungen, sofern das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied beendet ist:

- als Alterspension, wenn das Vorstandsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet hat, oder
- als vorzeitige Alterspension, wenn (i) das Vorstandsmitglied das 62. aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat oder (ii) nach mindestens 10-jähriger Zugehörigkeit zum Vorstand und Vollendung des 58. Lebensjahres oder (iii) 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. Insbesondere bei Fehlverhalten kann das Übergangsgeld reduziert werden. 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 Hinterbliebenenpension für einen überlebenden Ehegatten oder Lebenspartner beträgt 66 2/3 % der Pensionsansprüche des Vorstandsmitglieds. Falls keine Hinterbliebenenpension an einen überlebenden Ehegatten oder Lebenspartner 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 Hinterbliebenenpension eines überlebenden Ehegatten oder Lebenspartners.

### Regelungen für nach der Neuregelung bestellte Vorstandsmitglieder

Die Altersversorgung für nach der Neuregelung bestellte Vorstandsmitglieder wurde am Commerzbank-Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge ausgerichtet. Das Vorstandsmitglied erhält eine Altersversorgung in Form einer Kapitaleistung, sofern das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied beendet ist und das Vorstandsmitglied

- das 65. Lebensjahr vollendet hat (Alterskapital) oder
- das 62. aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat (vorzeitiges Alterskapital) oder
- vor Vollendung des 62. Lebensjahres dauernd dienstunfähig ist.

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

Für jedes Kalenderjahr während des bestehenden Anstellungsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalles wird jedem nach der Neuregelung bestellten Vorstandsmitglied ein Jahresbaustein gutgeschrieben, der 40 % des festen Jahresgrundgehalts (Jahresbeitrag) multipliziert mit einem altersabhängigen Transformationsfaktor beträgt. Auch in diesem System werden Erhöhungen des festen Jahresgrundgehaltes 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 jeweils vorangegangenen Jahreschlussstands des Versorgungskontos gutgeschrieben.

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

Die Höhe des Alterskapitals beziehungsweise des vorzeitigen Alterskapitals entspricht dem Stand des virtuellen Depots, mindestens jedoch dem Stand des Versorgungskontos bei Eintritt des Versorgungsfalles. Der Stand des Versorgungskontos stellt bei dieser Regelung die Höhe der Mindestkapitaleistung dar, sofern der Stand des virtuellen Depots geringer ist. 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. Insbesondere bei Fehlverhalten kann das Übergangsgeld reduziert werden.

Falls ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalles stirbt, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf die Auszahlung des Hinterbliebenenkapitals, das dem Stand des virtuellen Depots am Wertstellungsstichtag entspricht, mindestens jedoch der Summe aus dem Stand des Versorgungskontos und einem etwaigen Zurechnungsbetrag. Der Zurechnungsbetrag wird gewährt, sofern das Vorstandsmitglied bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Dienstunfähigkeit beziehungsweise bei Tod mindestens 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 ein überlebender Ehegatte oder Lebenspartner im Falle des Todes des Vorstandsmitglieds als Anwärter eine Hinterbliebenenrente, die nach versicherungsmathematischen Regeln aus dem Alterskapital ermittelt wird. Bezog das Vorstandsmitglied bereits eine Rente, erhält ein überlebender Ehegatte oder Lebenspartner eine Hinterbliebenenrente in Höhe von 60 % der zuletzt an das Vorstandsmitglied gezahlten Rente.

In der nachstehenden Tabelle sind für die aktiven Vorstandsmitglieder die am 31. Dezember 2017 erreichten jährlichen Pensionsanswartschaften bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 62 Jahren, die zugehörigen versicherungsmathematischen Barwerte am 31. Dezember 2017 sowie die in dem Barwert enthaltenen Dienstzeitaufwendungen für das Jahr 2017 aufgeführt und den jeweiligen Vorjahresbeträgen gegenübergestellt:

Tsd. €		Erreichte Pensionsanswartschaften auf jährliche Altersrente mit Vollendung des 62. Lebensjahres Stand zum jeweiligen 31.12.	Barwerte der erreichten Pensionsanswartschaften Stand zum jeweiligen 31.12.	Dienstzeitaufwendungen
Martin Zielke	2017	237	5 999	1 095
	2016	194	4 967	833
Martin Blessing <sup>1</sup>	2017	–	–	–
	2016	332	7 706	171
Frank Annuscheit	2017	224	5 525	536
	2016	202	5 035	454
Markus Beumer <sup>2</sup>	2017	–	–	–
	2016	187	4 011	352
Dr. Marcus Chromik <sup>3</sup>	2017	43 <sup>4</sup>	682	342
	2016	23 <sup>4</sup>	344	306
Stephan Engels	2017	109 <sup>4</sup>	1 945	321
	2016	95 <sup>4</sup>	1 606	311
Michael Mandel <sup>5</sup>	2017	32 <sup>4</sup>	519	329
	2016	13 <sup>4</sup>	193	175
Dr. Bettina Orlopp <sup>6</sup>	2017	3 <sup>4</sup>	56	56
	2016	–	–	–
Michael Reuther	2017	258	6 711	569
	2016	236	6 165	497
<b>Summe</b>	<b>2017</b>		<b>21 437</b>	<b>3 248</b>
	<b>2016</b>		<b>30 027</b>	<b>3 099</b>

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

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

<sup>3</sup> Dr. Marcus Chromik wurde zum 1. Januar 2016 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

<sup>4</sup> Kapitaleistung verrentet.

<sup>5</sup> Michael Mandel wurde zum 23. Mai 2016 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

<sup>6</sup> Dr. Bettina Orlopp wurde zum 1. November 2017 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

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 2017 belaufen sich die Pensionsverpflichtungen (defined benefit obligations) für im Geschäftsjahr 2017 aktive Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft auf insgesamt 21,4 Mio. Euro (Vorjahr: 30,0 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 Anstellungsvertrags hinaus bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode weiter bezahlt. Ab dem Zeitpunkt der Beendigung der Organstellung wird für die Zielerreichung auf den Durchschnitt der Zielerreichung der übrigen

21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

27 Vergütungsbericht

40 Angaben gemäß § 315 HGB

44 Nichtfinanzieller Bericht

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.

## Darstellung der Vorstandsvergütung in Anlehnung an den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Gemäß Nummer 4.2.5 DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 sollen für jedes Vorstandsmitglied zum einen die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen und zum anderen der Zufluss (tatsächliche Auszahlungsbeträge) für das Berichtsjahr ausgewiesen werden. Dabei soll insbesondere in Festvergütung, Nebenleistungen, einjährige sowie mehrjährige variable Vergütung unterschieden werden.

Da die vom DCGK empfohlenen Mustertabellen nicht die Besonderheiten der Institutsvergütungsverordnung berücksichtigen und daher für Institute wie die Commerzbank weniger geeignet sind, hat die Commerzbank eigene Tabellen entworfen, die ihr Vorstandsvergütungssystem transparent und verständlich wiedergeben. Von der zusätzlichen Verwendung der Mustertabellen des Kodex hat die Commerzbank abgesehen, weil dies der angestrebten Übersichtlichkeit und Allgemeinverständlichkeit des Vergütungsberichts entgegensteht. Dies hat die Commerzbank auch in ihrer Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG angegeben. Im Unterschied zu der Darstellung im Vorjahr wird sowohl in der nachfolgenden Zufluss- als auch in der Zuwendungstabelle nicht mehr zwischen einjähriger und mehrjähriger variabler Vergütung, sondern zwischen kurz- und langfristiger Vergütung unterschieden. Der Grund hierfür ist, dass in die gesamte variable Vergütung regelmäßig die unternehmensbezogene Zielerreichung über einen Zeitraum von drei Jahren einfließt. Ausnahmen bestehen nur aufgrund einer Übergangsregelung für neu bestellte Vorstandsmitglieder im ersten und zweiten Jahr ihrer Vorstandstätigkeit. Die kurzfristige variable Vergütung ist der Short Term Incentive nach dem aktuellen Vergütungssystem. Er wird zur Hälfte als Barbetrag nach Ablauf des Geschäftsjahres und zur Hälfte aktienbasiert nach einer Wartezeit von 12 Monaten und somit kurzfristig ausgezahlt. Auf den langfristigen Anteil, den Long Term Incentive, entsteht ein Anspruch nur unter dem Vorbehalt der nachträglichen Leistungsbewertung und erst nach dem Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums von 5 Jahren. Der Versorgungsaufwand für die Altersversorgung der einzelnen Vorstandsmitglieder ist in der vorhergehenden Tabelle in der Spalte „Dienstzeitaufwendungen“ ausgewiesen. Der Versorgungsaufwand wird daher sowohl in der Zufluss- als auch in der Zuwendungstabelle nicht nochmals ausgewiesen.

<sup>1</sup> Der Cap berechnet sich aus dem Zweifachen des Jahresgrundgehalts einschließlich Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagenutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung)) zuzüglich des Durchschnitts der mitgeteilten variablen Vergütung der grundsätzlich drei vorausgegangenen Geschäftsjahre vor Beendigung der Organstellung.

Die folgenden Tabellen zeigen die tatsächlichen Zuflüsse für das Jahr 2017 und zum Vergleich die Vorjahreswerte für jedes einzelne Mitglied des Vorstands. Der Zufluss „für“ das Jahr bedeutet, dass beispielsweise der STI 2017 in bar, der für das Jahr 2017 geleistet wird und bei dem alle Parameter am Schluss des Jahres

feststehen, als Zufluss für 2017 dargestellt wird, obwohl die Auszahlung erst im Jahr 2018 erfolgen wird. Entsprechend ist der STI 2016 in bar, der 2017 ausgezahlt wurde, als Zufluss für 2016 dargestellt.

Zufluss Tsd. €	Martin Zielke Vorsitzender (seit 1. Mai 2016)		Martin Blessing ehemaliger Vorsitzender (bis 30. April 2016)		Frank Annusheit Chief Operating Officer	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Grundgehalt	1 313	1 125	–	438	750	750
Nebenleistungen	129	118	–	101	92	124
<b>Zwischensumme</b>	<b>1 442</b>	<b>1 243</b>	<b>–</b>	<b>539</b>	<b>842</b>	<b>874</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>415</b>	<b>284</b>	<b>238</b>	<b>242</b>	<b>273</b>	<b>224</b>
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	96	–	168	–	100
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	128	–	238	–	115	–
STI 2016 in bar	–	188	–	74	–	124
STI 2017 in bar	287	–	–	–	158	–
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>178</b>	<b>73</b>	<b>311</b>	<b>0</b>	<b>182</b>	<b>70</b>
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016) <sup>1</sup>	–	73	–	0	–	70
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	178	–	311	–	182	–
<b>Summe</b>	<b>2 035</b>	<b>1 600</b>	<b>549</b>	<b>781</b>	<b>1 297</b>	<b>1 168</b>

<sup>1</sup> Der ehemalige Vorstandsvorsitzende Martin Blessing hat auf seine gesamten Ansprüche auf variable Vergütung 2012 und 2013 verzichtet.

Zufluss Tsd. €	Markus Beumer Mittelstandsbank (bis 31. Oktober 2016)		Dr. Marcus Chromik Chief Risk Officer (seit 1. Januar 2016)		Stephan Engels Chief Financial Officer	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Grundgehalt	–	625	750	750	750	750
Nebenleistungen	–	69	71	84	122	114
<b>Zwischensumme</b>	<b>–</b>	<b>694</b>	<b>821</b>	<b>834</b>	<b>872</b>	<b>864</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>107</b>	<b>164</b>	<b>186</b>	<b>118</b>	<b>285</b>	<b>215</b>
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	89	–	–	–	89
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	107	–	–	–	115	–
STI 2016 in bar	–	75	–	118	–	126
STI 2017 in bar	–	–	186	–	170	–
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>169</b>	<b>64</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>169</b>	<b>64</b>
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	64	–	–	–	64
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	169	–	–	–	169	–
<b>Summe</b>	<b>276</b>	<b>922</b>	<b>1 007</b>	<b>952</b>	<b>1 326</b>	<b>1 143</b>

21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

27 Vergütungsbericht

40 Angaben gemäß § 315 HGB

44 Nichtfinanzieller Bericht

Zufluss Tsd. €	Michael Mandel Privat- und Unternehmerkunden (seit 23. Mai 2016)		Dr. Bettina Orlopp Group Compliance, Group Human Resources, Group Legal (seit 1. November 2017)		Michael Reuther Firmenkunden, Group Treasury	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Grundgehalt	750	456	125	–	750	750
Nebenleistungen	102	58	20	–	130	125
<b>Zwischensumme</b>	<b>852</b>	<b>514</b>	<b>145</b>	<b>–</b>	<b>880</b>	<b>875</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>170</b>	<b>76</b>	<b>30</b>	<b>–</b>	<b>251</b>	<b>195</b>
STI 2014 in virtuellen Aktien (bis Q1/2016)	–	–	–	–	–	93
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	123	–
STI 2016 in bar	–	76	–	–	–	102
STI 2017 in bar	170	–	30	–	128	–
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>174</b>	<b>70</b>
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	–	–	70
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	–	–	–	174	–
<b>Summe</b>	<b>1 022</b>	<b>590</b>	<b>175</b>	<b>–</b>	<b>1 305</b>	<b>1 140</b>

Die folgende Tabelle zeigt die Zuwendungen, bestehend aus fixer Vergütung (Grundgehalt und Nebenleistungen) und variabler Vergütung in Höhe des festgesetzten Gesamtzieleerreichungsbetrags, die kurzfristigen sowie die langfristigen Anteile der variablen Vergütung sowie den Minimal- und Maximalbetrag der gesamten variablen Vergütung für jedes einzelne Mitglied des Vorstands.

Abweichend von der Mustertabelle des DCGK für die gewährten Zuwendungen wird die zugeteilte variable Vergütung nicht mit dem Zielwert angegeben, das heißt, dem Wert bei einer Zielerreichung von 100 % beziehungsweise einem vergleichbaren Wert eines mittleren Wahrscheinlichkeitsszenarios. Stattdessen sind die vom Aufsichtsrat festgesetzten Gesamtzieleerreichungsbeträge für jedes Vorstandsmitglied ausgewiesen. Die Tabelle berücksichtigt die tatsächliche Zielerreichung der Vorstandsmitglieder und hat daher im Hinblick auf die variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr einen höheren Aussagewert als die Angabe bei einer fiktiven Zielerreichung von 100 %.

40 % des Gesamtzieleerreichungsbetrags beziehungsweise der angegebenen Minimal- und Maximalwerte entfallen auf die kurz-

fristige variable Vergütung (STI). 60 % des Gesamtzieleerreichungsbetrags beziehungsweise der angegebenen Minimal- und Maximalwerte entfallen auf die langfristige variable Vergütung (LTI). Beide Vergütungsbestandteile sind jeweils zur Hälfte aktienbasiert. Die Vergleichswerte für das Geschäftsjahr 2016 sind an diese Systematik angepasst, um die Vergleichbarkeit mit den Angaben für das abgelaufene Geschäftsjahr 2017 zu gewährleisten.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 7. Februar 2018 die Gesamtzieleerreichungsbeträge der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 für die einzelnen Mitglieder des Vorstands festgesetzt. Der Gesamtzieleerreichungsbetrag entspricht dabei nicht zwingend einem späteren Auszahlungsbetrag. Zum einen kann der Aufsichtsrat den Anteil, der auf den LTI entfällt, im Rahmen der nachträglichen Leistungsbewertung verringern, sofern sich in der Rückschau die ursprüngliche Festsetzung nicht als zutreffend erwiesen hat. Zum anderen ist die Hälfte der variablen Vergütung aktienbasiert. Änderungen des Kurses der Commerzbank-Aktie gegenüber dem Umrechnungskurs führen daher zu Veränderungen der Auszahlungsbeträge.

Zuwendungen		Feste Vergütung		Variable Vergütung						Zuge- wendete Gesamt- vergütung <sup>2</sup>	
		Tsd. €	Grund- gehalt	Neben- leis- tungen <sup>1</sup>	kurzfristig		langfristig		Gesamtziel- erreichungs- betrag		Min
STI in bar	STI in virtuellen Aktien				LTI in bar	LTI in virtuellen Aktien					
Martin Zielke	2017	1 313	129	287	287	430	430	1 433	0	2 443	<b>2 875</b>
	2016 <sup>4</sup>	1 125	118	188	188	282	282	939	0	2 130	<b>2 182</b>
Martin Blessing	2017	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016 <sup>5</sup>	438	101	74	74	111	111	369	0	816	<b>908</b>
Frank Annuscheit	2017	750	92	158	158	237	237	790	0	1 500	<b>1 632</b>
	2016	750	124	124	124	186	186	620	0	1 500	<b>1 494</b>
Markus Beumer	2017	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016 <sup>6</sup>	625	69	75	75	113	113	375	0	1 250	<b>1 069</b>
Dr. Marcus Chromik	2017	750	71	186	186	279	279	930	0	1 500	<b>1 751</b>
	2016	750	84	118	118	177	177	590	0	1 500	<b>1 424</b>
Stephan Engels	2017	750	122	170	170	255	255	850	0	1 500	<b>1 722</b>
	2016	750	114	126	126	188	188	628	0	1 500	<b>1 492</b>
Michael Mandel	2017	750	102	170	170	255	255	850	0	1 500	<b>1 702</b>
	2016 <sup>7</sup>	456	58	76	76	114	114	380	0	729	<b>894</b>
Dr. Bettina Orlopp	2017 <sup>8</sup>	125	20	30	30	44	44	148	0	250	<b>293</b>
	2016	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Michael Reuther	2017	750	130	128	128	192	192	640	0	1 500	<b>1 520</b>
	2016	750	125	102	102	153	153	510	0	1 500	<b>1 385</b>
<b>Summe</b>	<b>2017</b>	<b>5 188</b>	<b>666</b>	<b>1 129</b>	<b>1 129</b>	<b>1 692</b>	<b>1 692</b>	<b>5 641</b>	<b>0</b>	<b>10 193</b>	<b>11 495</b>
	<b>2016</b>	<b>5 644</b>	<b>793</b>	<b>883</b>	<b>883</b>	<b>1 324</b>	<b>1 324</b>	<b>4 411</b>	<b>0</b>	<b>10 925</b>	<b>10 848</b>

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

<sup>2</sup> Die Gesamtvergütung enthält keinen Versorgungsaufwand. Dieser wird bereits im Abschnitt Altersversorgung dargestellt.

<sup>3</sup> Maximalwert im Betrachtungsjahr, das heißt ohne etwaige Kurssteigerungen des aktienbasierten Anteils.

<sup>4</sup> Martin Zielke wurde zum 1. Mai 2016 zum Vorstandsvorsitzenden bestellt.

<sup>5</sup> Die Bestellung von Martin Blessing zum Vorstandsvorsitzenden und Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 30. April 2016.

<sup>6</sup> Die Bestellung von Markus Beumer zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Oktober 2016.

<sup>7</sup> Michael Mandel wurde zum 23. Mai 2016 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

<sup>8</sup> Dr. Bettina Orlopp wurde zum 1. November 2017 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

27 Vergütungsbericht

40 Angaben gemäß § 315 HGB

44 Nichtfinanzieller Bericht

## Darstellung der Vorstandsvergütung nach dem Deutschen Rechnungslegungs Standard Nr. 17 (DRS 17)

Die folgende Darstellung weist die Vorstandsvergütung gemäß den Regelungen des DRS 17 aus. Die ausgewiesenen Beträge unterscheiden sich von denjenigen, die oben angelehnt an den DCGK ausgewiesen sind. Die Ursache liegt darin, dass der Ausweis nach DRS 17 besondere Regelungen vorsieht. Die Hauptunterschiede, die zu abweichenden Werten führen, sind:

- Die LTI-Komponenten des aktuellen Vergütungssystems sind nach DRS 17 erst nach Durchführung der nachträglichen Leistungsbewertung und Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums anzugeben. Sie sind daher in der DRS-17-Tabelle im Gegensatz zu der Zuwendungstabelle, die an die Regelungen des DCGK angelehnt ist, nicht enthalten.
- Der Wert der aktienbasierten STI-Komponente ist in der DRS-17-Tabelle mit dem Kurs am Tag der Festsetzung der Gesamtzielerreichungsbeträge durch den Aufsichtsrat anzugeben. Damit ist eine Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie vom Beginn des Jahres bis zum Tag der Festsetzung in der Wertangabe enthalten. In der Zuwendungstabelle, die an den DCGK angelehnt ist, ist diese Komponente hingegen mit 20 % des Gesamtzielerreichungsbetrags angegeben. Dies ist der Wert vor der Umrechnung in eine Stückzahl virtueller Aktien und damit ohne eine Kursentwicklung, sodass sich dadurch regelmäßig ein abweichender Wert ergibt.
- In die Gesamtbezüge gemäß DRS 17 fließt auch die nicht aktienbasierte LTI-Barkomponente des bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Vergütungssystems ein, für die alle notwendigen Bedingungen im Berichtsjahr erfüllt wurden. In den Gesamtbezügen des Jahres 2017 ist daher auch die LTI-EVA-Barkomponente des Geschäftsjahres 2014 enthalten. Diese ist in der Zuwendungstabelle, die an den DCGK angelehnt ist, nicht enthalten, da sie nicht für das Geschäftsjahr 2017 zugewendet wird.

Die Angabe der Gesamtbezüge nach DRS 17 ist daher nicht mit dem Ausweis der zugewendeten Vergütung in der Tabelle, die an den DCGK angelehnt ist, vergleichbar. Die Angabe spiegelt weder

eine vom Aufsichtsrat festgesetzte variable Vergütung für das Berichtsjahr wider noch stellt sie einen Auszahlungsbetrag dar. Die Angabe ist jedoch aus Rechnungslegungsgründen erforderlich.

Die Bezüge sind nach DRS 17 erst anzugeben, wenn die Zusage rechtsverbindlich ist. Das ist sowohl bei der Barkomponente als auch bei der aktienbasierten Komponente des LTI des aktuellen Vergütungssystems erst nach Durchführung der nachträglichen Leistungsbewertung und Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums der Fall. Für den LTI des Geschäftsjahres 2017 führt der Aufsichtsrat die nachträgliche Leistungsbewertung somit erst am Ende des Jahres 2022 durch. Daher sind die Barkomponente und die aktienbasierte Komponente des LTI des aktuellen Vergütungssystems in der Tabelle nicht enthalten.

Die STI-Komponenten sind hingegen im Sinne des DRS 17 bereits mit der Festsetzung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zugesagt. Die Barkomponente des STI ist mit 20 % des Gesamtzielerreichungsbetrags 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 aktienbasierte STI-Komponente erst nach Ablauf der 12-monatigen Wartezeit ausgezahlt wird und von der Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie abhängig ist, stellt die Tabelle 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 die nicht aktienbasierte Barkomponente des LTI 2014 nach dem bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Vergütungssystem angegeben, da für diese Komponente erst mit Ablauf des 31. Dezember 2017 sämtliche nach DRS 17 notwendigen Bedingungen erfüllt sind. Die aktienbasierten Komponenten des LTI 2014 sind entsprechend den Anforderungen des DRS 17 bereits im Vergütungsbericht für das Jahr 2014 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.

Tsd. €		Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsabhängige Komponenten				Gesamtbezüge gemäß DRS 17 <sup>6</sup>
		Grundgehalt	Nebenleistungen <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>	Anzahl virtueller Aktien in Stück	LTI 2014 (Vorjahr 2013) in bar <sup>5</sup>	
Martin Zielke	2017	1 313	129	287	299	23 400	78	2 106
	2016 <sup>7</sup>	1 125	118	188	208	26 831	73	1 712
Martin Blessing	2017	–	–	–	–	–	136	136
	2016 <sup>8</sup>	438	101	74	82	10 548	0	695
Frank Annuscheit	2017	750	92	158	165	12 898	80	1 245
	2016	750	124	124	137	17 715	70	1 205
Markus Beumer	2017	–	–	–	–	–	74	74
	2016 <sup>9</sup>	625	69	75	83	10 715	64	916
Dr. Marcus Chromik	2017	750	71	186	194	15 184	–	1 201
	2016 <sup>10</sup>	750	84	118	130	16 858	–	1 082
Stephan Engels	2017	750	122	170	177	13 878	74	1 293
	2016	750	114	126	139	17 929	64	1 193
Michael Mandel	2017	750	102	170	177	13 878	–	1 199
	2016 <sup>11</sup>	456	58	76	84	10 844	–	674
Dr. Bettina Orlopp	2017 <sup>12</sup>	125	20	30	31	2 422	–	206
	2016	–	–	–	–	–	–	–
Michael Reuther	2017	750	130	128	133	10 449	76	1 217
	2016	750	125	102	113	14 572	70	1 160
<b>Summe</b>	<b>2017</b>	<b>5 188</b>	<b>666</b>	<b>1 129</b>	<b>1 176</b>	<b>92 109</b>	<b>518</b>	<b>8 677</b>
	<b>2016<sup>13</sup></b>	<b>5 644</b>	<b>793</b>	<b>883</b>	<b>976</b>	<b>126 012</b>	<b>341</b>	<b>8 637</b>

<sup>1</sup> 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 2017 somit im Jahr 2023.

<sup>2</sup> Unter Nebenleistungen sind die im Geschäftsjahr 2017 gewährten Sachbezüge, auf Sachbezüge entfallende Steuern sowie Arbeitgeberanteile zum BVV ausgewiesen.

<sup>3</sup> Auszahlbar im Jahr 2018 nach Feststellung des Gesamtzieleerreichungsbetrags für 2017.

<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 2018 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 2017.

<sup>5</sup> Gemäß DRS 17 ist auch der nach Ende des 4-Jahres-Zeitraums 2014 bis 2017 und Feststellung des Jahresabschlusses 2017 fällige Baranteil der LTI-EVA-Komponente 2014 anzugeben. Der Baranteil der LTI-Aktienkomponente 2014 sowie die Aktienanteile dieser beiden LTI-Komponenten sind bereits im Geschäftsbericht 2014 angegeben und sind gemäß DRS 17 nicht erneut zu nennen. Der ehemalige Vorstandsvorsitzende Martin Blessing hat für die Geschäftsjahre 2012 und 2013 auf seine gesamten Ansprüche aus variabler Vergütung verzichtet.

<sup>6</sup> Die als Gesamtbezüge gemäß DRS 17 für das Geschäftsjahr 2017 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 2017, da für diese vor der nachträglichen Leistungsbewertung und dem Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums ein solcher Anspruch nicht entsteht.

<sup>7</sup> Martin Zielke wurde zum 1. Mai 2016 zum Vorstandsvorsitzenden bestellt.

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

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

<sup>10</sup> Dr. Marcus Chromik wurde zum 1. Januar 2016 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

<sup>11</sup> Michael Mandel wurde zum 23. Mai 2016 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

<sup>12</sup> Dr. Bettina Orlopp wurde zum 1. November 2017 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

<sup>13</sup> Die Gesamtsummen 2016 für den LTI 2013 sowie die Gesamtbezüge sind geringer als im Vergütungsbericht 2016 ausgewiesen. Der Grund ist, dass der LTI 2013 für Dr. Stefan Schmittmann in Höhe von 67 Tsd. Euro in den Gesamtsummen für 2016 jetzt nicht mehr enthalten ist, da seine Bestellung zum 31. Dezember 2015 endete.



21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

27 Vergütungsbericht

40 Angaben gemäß § 315 HGB

44 Nichtfinanzieller Bericht

## Weitere Pflichtangaben gemäß IFRS 2

Nach IFRS 2 sind aufgrund des Dreijahreszeitraums, der dem aktuellen Vergütungssystem zugrunde liegt und für die Ermittlung der Zielerreichung maßgeblich ist, bereits im abgelaufenen Geschäftsjahr anteilige Aufwendungen für die aktienbasierte Vergütung zukünftiger Geschäftsjahre zu erfassen. Die im Folgenden dargestellten Aufwendungen für das Jahr 2017 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 2017 insgesamt 3 503 Tsd. Euro; davon für Martin Zielke 856 Tsd. Euro, für Dr. Marcus Chromik 601 Tsd. Euro, für Michael Mandel 577 Tsd. Euro, für Stephan Engels 485 Tsd. Euro, für Frank Annuscheit 455 Tsd. Euro, für Michael Reuther 370 Tsd. Euro sowie für Dr. Bettina Orlopp 159 Tsd. Euro.

Im Vorjahr waren als Aufwand aus aktienbasierten Vergütungen gemäß IFRS 2 insgesamt 2 320 Tsd. Euro zu erfassen; 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 (einschließlich Anpassungen für das Jahr 2015 infolge ihres Ausscheidens im Jahr 2016).

## Kredite an Mitglieder des Vorstands

Kredite 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 11,9 %, herausgelegt. Die Kredite sind zu marktüblichen Bedingungen besichert, soweit erforderlich mit Grundschulden oder Pfandrechten.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Vorstands gewährten Kredite insgesamt 3 129 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 5 001 Tsd. Euro. Im Jahr 2017 sind Tilgungen in Höhe von 153 Tsd. Euro erfolgt. Zugunsten der Vorstandsmitglieder wurden im Berichtsjahr mit Ausnahme von Mietavalen keine Haftungsverhältnisse seitens der Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns eingegangen.

## Aufsichtsrat

### Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2017

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 vom 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 3 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 2017 damit eine Vergütung von netto insgesamt 2 936,3 Tsd. Euro (Vorjahr: 2 944,5 Tsd. Euro). Davon entfallen auf die Grundvergütung 1 839,8 Tsd. Euro (Vorjahr: 1 840,0 Tsd. Euro) und auf die Ausschussvergütung 765,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 716,0 Tsd. Euro). Auf das Sitzungsgeld entfallen 331,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 388,5 Tsd. Euro).

Die Vergütung verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Tsd. €		Grund- vergütung	Ausschuss- vergütung	Sitzungsgeld	Summe
Klaus-Peter Müller	2017	240,0	120,0	19,5	379,5
	2016	240,0	125,9	24,0	389,9
Uwe Tschäge	2017	160,0	60,0	15,0	235,0
	2016	160,0	60,0	22,5	242,5
Hans-Hermann Altenschmidt	2017	80,0	70,0	22,5	172,5
	2016	80,0	70,0	30,0	180,0
Heike Anscheit (seit 1. Januar 2017)	2017	80,0	0,0	12,0	92,0
	2016	–	–	–	–
Gunnar de Buhr	2017	80,0	49,9	21,0	150,9
	2016	80,0	50,0	19,5	149,5
Stefan Burghardt	2017	80,0	46,8	18,0	144,8
	2016	80,0	20,0	16,5	116,5
Sabine Ursula Dietrich	2017	80,0	20,0	13,5	113,5
	2016	80,0	20,0	16,5	116,5
Karl-Heinz Flöther	2017	80,0	30,0	19,5	129,5
	2016	80,0	30,0	24,0	134,0
Dr. Tobias Guldemann (seit 3. Mai 2017)	2017	52,7	15,8	10,5	79,0
	2016	–	–	–	–
Stefan Jennes (seit 1. Februar 2017)	2017	73,3	0,0	12,0	85,3
	2016	–	–	–	–
Dr. Markus Kerber	2017	80,0	70,0	21,0	171,0
	2016	80,0	70,0	16,5	166,5
Alexandra Krieger	2017	80,0	0,0	12,0	92,0
	2016	80,0	0,0	16,5	96,5
Oliver Leiberich	2017	80,0	0,0	12,0	92,0
	2016	80,0	0,0	16,5	96,5
Dr. Stefan Lippe	2017	80,0	30,0	13,5	123,5
	2016	80,0	30,0	19,5	129,5
Beate Mensch	2017	80,0	0,0	12,0	92,0
	2016	80,0	0,0	13,5	93,5
Anja Mikus	2017	80,0	50,0	22,5	152,5
	2016	80,0	24,8	16,5	121,3
Dr. Roger Müller (bis 3. Mai 2017)	2017	27,1	0,0	3,0	30,1
	2016	80,0	0,0	15,0	95,0
Dr. Helmut Perlet	2017	80,0	90,0	21,0	191,0
	2016	80,0	90,0	24,0	194,0
Barbara Priester (bis 31. Dezember 2016)	2017	–	–	–	–
	2016	80,0	0,0	15,0	95,0
Mark Roach	2017	80,0	0,0	10,5	90,5
	2016	80,0	0,0	15,0	95,0
Margit Schoffer (bis 31. Januar 2017)	2017	6,7	2,5	1,5	10,7
	2016	80,0	30,0	24,0	134,0
Nicholas Teller	2017	80,0	80,0	19,5	179,5
	2016	80,0	65,3	21,0	166,3
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	2017	80,0	30,0	19,5	129,5
	2016	80,0	30,0	22,5	132,5
<b>Summe</b>	<b>2017</b>	<b>1 839,8</b>	<b>765,0</b>	<b>331,5</b>	<b>2 936,3</b>
	<b>2016</b>	<b>1 840,0</b>	<b>716,0</b>	<b>388,5</b>	<b>2 944,5</b>

21 Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

27 Vergütungsbericht

40 Angaben gemäß § 315 HGB

44 Nichtfinanzieller Bericht

Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2017 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

## Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats

Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres und letzter Fälligkeit im Jahr 2043 sowie zu Zinssätzen zwischen 1,0 und 5,1 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 11,4 %, herausgelegt. Die Kredite sind zu marktüblichen Bedingungen besichert, soweit erforderlich mit Grundschulden oder Pfandrechten.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährten Kredite insgesamt 3 560 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 2 713 Tsd. Euro. Im Jahr 2017 sind Tilgungen in Höhe von 254 Tsd. Euro erfolgt. 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 besteht für Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Die der Commerzbank Aktiengesellschaft im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017 gemeldeten Geschäfte sind nachfolgend aufgeführt. Es handelt sich jeweils um den Kauf von Aktien der Commerzbank Aktiengesellschaft:

Geschäftstag	Name des Meldepflichtigen	Angehöriger	Teilnehmerkreis	Kauf/Verkauf	Stückzahl	Preis €	Geschäftsvolumen   €
3.4.2017	Martin Zielke		Vorstand	Kauf	2 150	8,5280	18 335,20
3.4.2017	Frank Annuscheit		Vorstand	Kauf	2 200	8,5200	18 744,00
3.4.2017	Stephan Engels		Vorstand	Kauf	1 900	8,5012	16 152,27
3.4.2017	Michael Reuther		Vorstand	Kauf	2 000	8,5227	17 045,40