



COMMERZBANK

Vergütungsbericht 2021



Die Bank an Ihrer Seite

Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Commerzbank Aktiengesellschaft und erläutert die Vergütungshöhe und -struktur für das Geschäftsjahr 2021. Er entspricht den Anforderungen des § 162 AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Vorstand

Einleitung

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft hat im Dezember 2014 das seit dem 1. Januar 2015 geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Es ist in der Folge an die Neufassung der Institutsvergütungsverordnung, die neuen Anforderungen des Aktiengesetzes infolge der Umsetzung der 2. Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und die Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) angepasst worden. Die Hauptversammlung 2020 hat das Vergütungssystem gebilligt, wobei es allerdings auch kritische Stimmen gab. Der Aufsichtsrat konnte daraufhin in Gesprächen mit Investoren Raum für eine bessere Anpassung an die neue strategische Ausrichtung der Commerzbank identifizieren.

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft hat in seiner Sitzung am 16. Februar 2022 entschieden, das Vorstands-

vergütungssystem weiterzuentwickeln, um eine erfolgreiche Transformation der Commerzbank auch durch ein darauf angepasstes Vorstandsvergütungssystem bestmöglich zu unterstützen. Das fortentwickelte Vergütungssystem soll der Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt werden und in der Folge ab dem Geschäftsjahr 2023 gelten. Die Vergütungshöhe für die neue Position der/s stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden soll im Vergütungssystem bereits unmittelbar nach Vorlage des Systems zur Billigung an die Hauptversammlung wirksam werden. Einzelheiten hierzu finden sich nachfolgend im Abschnitt „Ausblick“.

Mit diesem Vergütungsbericht ist die Transparenz der Berichterstattung deutlich erhöht. Insbesondere werden die Ziele und die Zielerreichung der Mitglieder des Vorstands detaillierter als in den Vorjahren dargestellt. Gleichzeitig sind die neuen gesetzlichen Anforderungen durch die Neufassung des § 162 AktG umgesetzt. Der Abschlussprüfer hat den Vergütungsbericht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus auch inhaltlich geprüft.

Vergütungssystem im Überblick

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands:

Bestandteil	Wesentlicher Inhalt
Feste Vergütung	Vorstandsvorsitzender: 1 674 247 Euro brutto Ordentliches Vorstandsmitglied: 990 000 Euro brutto
Sachbezüge	Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträge sowie Übernahme der darauf anfallenden Steuern.
Alters- und Hinterbliebenenversorgung	Die Vorstandsmitglieder erhalten eine beitragsorientierte Versorgungszusage mit Hinterbliebenenversorgung.
Zielbetrag	Der Zielbetrag für die variable Vergütung für ordentliche Mitglieder des Vorstands beträgt 660 000 Euro brutto und für den Vorsitzenden 1 116 165 Euro brutto. Die Höhe der Auszahlung hängt von der Zielerreichung (Konzern-, Ressort- und individuelle Zielerreichung) im abgelaufenen Geschäftsjahr ab. Die Institutsvergütungsverordnung sieht für die Bemessung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder einen dreijährigen Bemessungszeitraum vor, so dass die Zielerreichung des abgelaufenen Geschäftsjahres zudem in die Gesamtzielerreichung der beiden folgenden Geschäftsjahre einfließt.
Kurz- und langfristige variable Vergütung (Short Term Incentive „STI“ und Long Term Incentive „LTI“)	Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen (STI) und einer langfristigen (LTI) Vergütungskomponente. Das STI (40 % des Gesamtzielerreichungsbetrages) wird hälftig nach Abschluss des Geschäftsjahres ausgezahlt. Die andere Hälfte wird aktienbasiert nach einer Wartezeit von zwölf Monaten ebenso als Geldbetrag gewährt. Das LTI (60 % des Gesamtzielerreichungsbetrages) unterliegt einer nachträglichen Leistungsbewertung nach Ablauf von regelmäßig fünf Jahren (Zurückbehaltungszeitraum). Mit der nachträglichen Leistungsbewertung überprüft der Aufsichtsrat, ob die ursprünglich ermittelte Zielerreichung auch rückblickend noch zutreffend ist. Sofern sich die durch die variable Vergütung honorierten Erfolge nicht als nachhaltig erwiesen haben, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, seine ursprüngliche Bewertung der Zielerreichung zu korrigieren. Dies kann zu einer Reduzierung bis zu einem vollständigen Entfall des LTIs führen. Das LTI wird hälftig nach Durchführung der nachträglichen Leistungsbewertung ausgezahlt. Die andere Hälfte wird aktienbasiert nach einer weiteren Wartezeit von zwölf Monaten ebenso als Geldbetrag gewährt.

Bestandteil	Wesentlicher Inhalt
Begrenzung der Höhe der variablen Vergütung	Um das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden, ist die variable Vergütung auf maximal 140 % der Festvergütung begrenzt. Ferner ist die Gesamtzieelerreichung auf maximal 150 % beschränkt, so dass – ohne Berücksichtigung der Wertentwicklung der Aktienanteile von STI und LTI – maximal ein Gesamtzieelerreichungsbetrag von 990 000 Euro brutto pro Geschäftsjahr von ordentlichen Vorstandsmitgliedern erreicht werden kann.
Maximalvergütung	Der Zufluss aus allen Vergütungsbestandteilen ist für jedes Vorstandsmitglied auf maximal 6 Mio. Euro brutto für ein Geschäftsjahr begrenzt.
Festsetzung des Bonuspools der variablen Vergütung	Der Aufsichtsrat setzt nach Ablauf des Geschäftsjahres den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen (Bonuspool) fest. Bei näher bestimmten unzureichenden ökonomischen oder regulatorischen Kennziffern hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, den Bonuspool zu reduzieren, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu berücksichtigen. Dies kann auch zu einem vollständigen Entfall der variablen Vergütung führen.
Anpassung der Konzernzieelerreichung bei Eintritt außergewöhnlicher Rahmenbedingungen	Der Aufsichtsrat kann die Konzernzieelerreichung beim Eintritt außergewöhnlicher Rahmenbedingungen um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Effekte zu neutralisieren. Voraussetzung ist insbesondere, dass die Veränderung der Rahmenbedingungen außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegt und unvorhersehbar war (zum Beispiel „Windfall Profits“ oder Ergebnisrückgang wegen Schäden aufgrund extremer Naturkatastrophen). Mit dieser Regelung kann der Aufsichtsrat außergewöhnliche Effekte, die nicht mit der Leistung eines Vorstandsmitglieds zusammenhängen, bei der Ermittlung der Zielerreichung berücksichtigen. Eine Anwendung dieses Anpassungsvorbehalts würde ausführlich im Vergütungsbericht dargestellt.
Malus und Clawback	Sofern die nachträgliche Leistungsbewertung nach Ablauf von regelmäßig fünf Jahren rückblickend die ursprüngliche Bewertung der Zielerreichung nicht bestätigt, kann dies zu einer Reduzierung bis zu einem vollständigen Entfall des LTI führen (Malus). Ferner hat der Aufsichtsrat insbesondere bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds die Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütung (STI und LTI) von dem Vorstandsmitglied zurückzufordern beziehungsweise noch nicht ausgezahlte Anteile erlöschen zu lassen (Clawback).

Grundsätze der Vergütung des Vorstands

Strategiebezug des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem unterstützt die nachhaltige Entwicklung der Konzernstrategie der Commerzbank. Es ist auf die Vorgaben der strategischen Agenda sowie auf die Gesamtrisikostategie ausgerichtet und steht im Einklang mit der Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur der Bank. Um eine erfolgreiche und langfristig stabile Unternehmensführung zu stärken, stellt die variable Vergütung auf eine mehrjährige Bemessungsgrundlage ab. Zudem wird sie zur Hälfte aktienbasiert gewährt und orientiert sich damit am Aktienkurs der Commerzbank. Ein Anteil von 60 % der variablen Vergütung ist als langfristige Komponente (LTI) ausgestaltet, um den Vorstand auf ein nachhaltiges Handeln auszurichten und dadurch eine langfristige Wertsteigerung zu erreichen. Durch die Malus- und Clawback-Regelungen wird ein nachhaltiges Handeln des Vorstands incentiviert. Die jährlich gesetzten Ziele für die variable Vergütung fördern die langfristige Entwicklung der Commerzbank. Zu den Zielen gehören bereits seit mehreren Jahren Ziele hinsichtlich Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Ziele). Hierzu können insbesondere Ziele zur Nachhaltigkeit, zur Kunden- und zur Mitarbeiterzufriedenheit, Ziele hinsichtlich des demographischen Wandels, spezifische Ziele hinsichtlich Risiko- und Reputationsmanagement sowie Compliance-Ziele zählen. Dabei stellt die Nachhaltigkeit ein zentrales strategisches Ziel der Commerzbank dar. Dementsprechend werden umweltbezogene Ziele in der Vergütung gestärkt und ihr Anteil bei den Zielen sukzessive erhöht.

Ausweitung umweltbezogener Ziele für das Geschäftsjahr 2022

Kern der Strategie der Commerzbank ist die Verpflichtung der Bank zu Net-Zero bis spätestens 2050. Die Commerzbank hat sich damit am Ziel des Pariser Klimaabkommens orientiert, die Erderwärmung gegenüber der vorindustriellen Zeit auf möglichst 1,5 Grad Celsius zu begrenzen.

Die Commerzbank hat sich dafür insbesondere folgende Ziele gesetzt:

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

Zur Unterstützung dieser Ziele hat der Aufsichtsrat bereits für das Geschäftsjahr 2022 die ESG-Ziele ausgeweitet. Sie bilden eine wesentliche Grundlage im Rahmen der Festsetzung der individuellen Ziele und sind auch in den Ressortzielen einzelner Vorstandsmitglieder verankert. So hat der Aufsichtsrat insbesondere auch das Ziel aus der Nachhaltigkeitsstrategie zu der Erhöhung des Volumens für nachhaltige Finanzprodukte auf 300 Mrd. Euro sowohl für Thomas Schaufler als auch für Michael Kotzbauer als verantwortliche Segmentvorstände innerhalb der Ressortziele verzielt. Zudem soll die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank entlang der zuvor genannten Zielsetzungen fortentwickelt werden, die auch

Grundlage für ESG-Ziele werden. ESG-Ziele stellen wesentliche Kernziele im Rahmen der individuellen Ziele dar. Dazu gehören das konsequente Umsetzen und Engagement jedes Vorstandsmitglieds zum Thema Nachhaltigkeit in den Segmenten und Back-office-Funktionen der Bank, um die gesetzten Ziele innerhalb der Bank zu implementieren. Weitere Einzelheiten zum Thema Nachhaltigkeit finden sich auf den Internetseiten der Commerzbank unter der Rubrik „Unsere Verantwortung“.

Grundzüge des Vergütungssystems

Die Kernelemente des Vergütungssystems bilden feste (erfolgsunabhängige) und variable (erfolgsbezogene) Vergütungsbestandteile.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das feste Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge. Das Jahresgrundgehalt beträgt 990 000 Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Der Vorstandsvorsitzende erhält 1 674 247 Euro. Das Jahresgrundgehalt wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen sowie der Übernahme der darauf anfallenden Steuern. Die Vorstandsmitglieder haben ferner Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung, die in Pensionsverträgen geregelt ist und nachfolgend in dem gesonderten Abschnitt „Altersversorgung“ beschrieben wird.

Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)

Das Vergütungssystem sieht eine variable Vergütung vor, die an die Erreichung jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres von dem Aufsichtsrat festgelegter Ziele geknüpft ist. Die variable Vergütung setzt sich aus einem Short Term Incentive (STI) und einem Long Term Incentive (LTI) zusammen. Sie wird ermittelt aus (i) der Zielerreichung des Commerzbank-Konzerns, (ii) der Zielerreichung der verantworteten Ressorts (Segmente und/oder Querschnittsfunktionen) und (iii) der Erreichung individueller Leistungsziele. Die Zielerreichung kann für Konzern, Ressorts und individuelle Leistung jeweils zwischen 0 und 200 % liegen. Die Gesamtzielerreichung aus den drei Komponenten ist dabei auf höchstens 150 % begrenzt. Aus der Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem Zielbetrag ergibt sich der Gesamtzielerreichungsbetrag der variablen Vergütung. Der Gesamtzielerreichungsbetrag ist daher gleichermaßen auf maximal 150 % des Zielbetrages des Vorstandsmitglieds begrenzt.

Short Term Incentive (STI) Von der variablen Vergütung sind 40 % als Short Term Incentive ausgestaltet. Der Anspruch darauf entsteht mit der Feststellung des Gesamtzielerreichungsbetrages der variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat und die Mitteilung an das Vorstandsmitglied. Davon wird die Hälfte als Barbetrag

nach Abschluss des Geschäftsjahres ausgezahlt und die andere Hälfte aktienbasiert nach einer Wartezeit von zwölf Monaten ebenfalls in bar gewährt. Diese Hälfte ist an die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit Januar nach Ablauf des Geschäftsjahres gekoppelt.

Long Term Incentive (LTI) Die verbleibenden 60 % der variablen Vergütung sind als Long Term Incentive ausgestaltet. Der Anspruch auf das LTI entsteht, unter dem Vorbehalt einer nachträglichen Leistungsbewertung, erst nach dem Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums von regelmäßig fünf Jahren. Mit der nachträglichen Leistungsbewertung prüft der Aufsichtsrat, ob die Ermittlung des Gesamtzielerreichungsbetrages auch rückblickend noch zutreffend ist, zum Beispiel ob Risiken unterschätzt oder nicht erkannt wurden oder unerwartete Verluste eingetreten sind. Ferner passt der Aufsichtsrat das LTI an, sofern dies aufgrund der erneut durchzuführenden – nachfolgend dargestellten – Poolvorbehaltsprüfung erforderlich ist. Die nachträgliche Leistungsbewertung kann daher zu einer Reduzierung bis zu einer vollständigen Streichung des gesamten LTI führen. Das sich nach der nachträglichen Leistungsbewertung ergebende LTI wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte aktienbasiert nach einer Wartezeit von zusätzlichen zwölf Monaten ebenfalls in bar ausgezahlt. Ebenso wie beim aktienbasierten Anteil des STI wird die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit Januar nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres berücksichtigt. Somit wird bei der aktienbasierten Hälfte des LTI die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie während des Zurückbehaltungszeitraums von regelmäßig fünf Jahren und der sich anschließenden Wartezeit von zwölf Monaten berücksichtigt.

Zielbetrag Der Zielbetrag der variablen Vergütung (Zielerreichung von 100 %) beträgt 660 000 Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder und 1 116 165 Euro für den Vorstandsvorsitzenden.

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

- **Unternehmensbezogene Ziele** Der Aufsichtsrat legt anhand des Economic Value Added (EVA) oder einer anderen von ihm bestimmten Kennzahl Zielwerte für den Konzern und Ressorts, die ein Vorstandsmitglied verantwortet, fest.
- **Konzernziel** Das Konzernziel legt der Aufsichtsrat für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich als Performancegerade fest. Für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte die Festlegung wie in den Vorjahren auf Basis von EVA-Werten. Das Konzernziel ist mit einer Gewichtung von 70 % der unternehmensbezogenen Zielerreichung der maßgebliche Faktor

für die Gesamtzielerreichung der Vorstände für ein Geschäftsjahr. Die variable Vergütung ist damit zum größten Teil an den geschäftlichen Erfolg des Konzerns geknüpft.

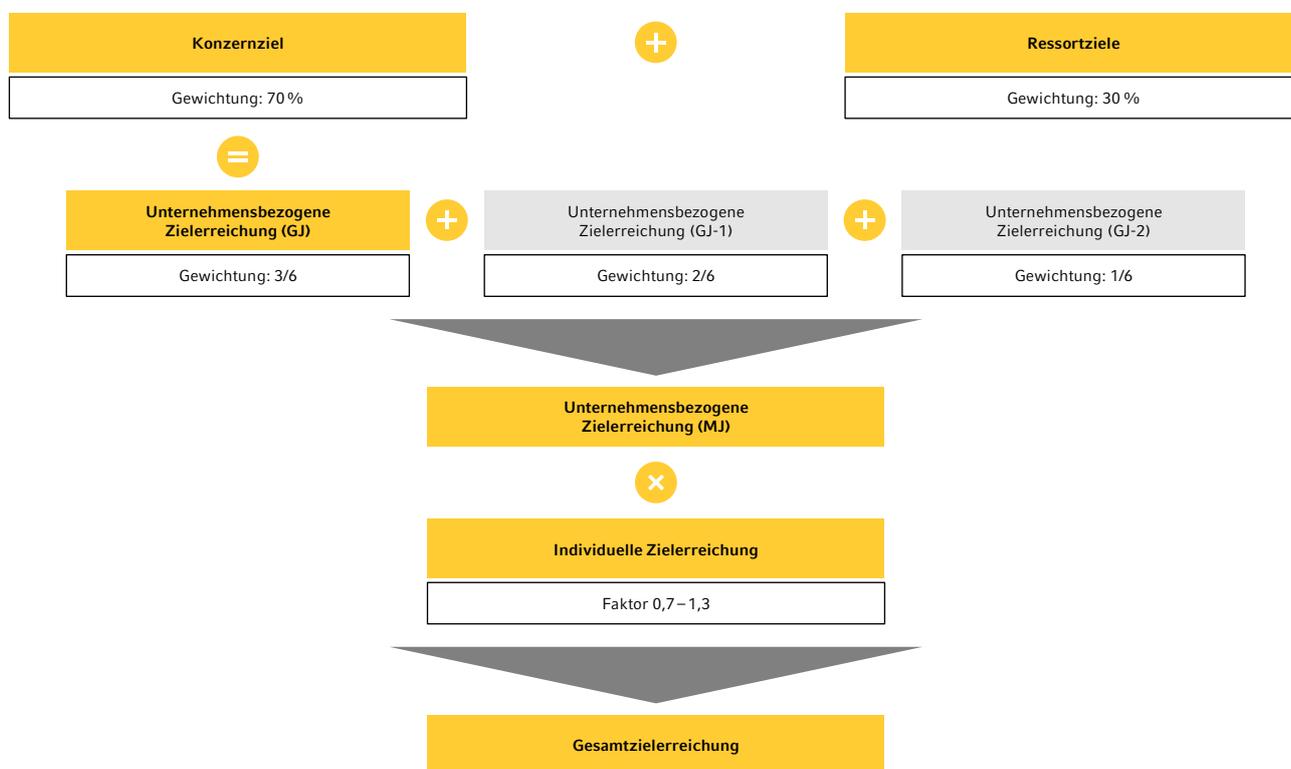
- **Ressortziele** Neben dem Konzernziel werden mit jedem Vorstand gemäß der im Geschäftsverteilungsplan definierten Verantwortlichkeiten Ressortziele vereinbart. Die Ressortziele fließen insgesamt zu 30 % in die unternehmensbezogene Zielerreichung ein und leiten sich aus der Unternehmens- und Segmentstrategie sowie der Mehrjahresplanung ab. Um die Ziele der jeweiligen Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstände zu berücksichtigen, können ein oder mehrere Ziele pro Ressort definiert werden. Der Aufsichtsrat legt auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses quantitative und qualitative Ziele sowie entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Für die Segmente Privat- und Unternehmenskunden sowie Firmenkunden ist die Ressortzielerreichung erheblich von dem Segmenterfolg abhängig. Der Aufsichtsrat legt dafür Performancegeraden auf Basis von EVA-Werten oder einer anderen von dem Aufsichtsrat bestimmten Kennzahl für die Segmente fest.
- **Individuelle Ziele** Zusätzlich setzt der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern individuelle Ziele und legt entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Die Zielerreichung der individuellen Ziele fließt über einen Faktor von 0,7 bis 1,3 in die Gesamtzielerreichung ein, indem das Ergebnis der mehrjährigen unternehmensbezogenen Zielerreichung mit dem entsprechenden Faktor multipliziert wird.

Die Systematik ist im nachstehenden Abschnitt „Zielerreichung“ näher beschrieben und in einer Grafik dargestellt.

Zielerreichung Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungskontroll-

ausschusses, inwieweit die Ziele erreicht wurden. Die Messung der Zielerreichung für die unternehmensbezogenen Ziele knüpft zu 70 % an den geschäftlichen Erfolg des Konzerns sowie zu 30 % an die Ergebnisse und die Zielerreichung der von dem betreffenden Vorstandsmitglied verantworteten Ressorts an. Um die Anforderung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung zu erfüllen, fließt zur Ermittlung der Zielerreichung grundsätzlich die unternehmensbezogene Zielerreichung (bestehend aus der Konzern- und Ressortzielerreichung) des jeweiligen Geschäftsjahres mit abnehmender Gewichtung in die Zielerreichung der Folgejahre ein. So wird die unternehmensbezogene Zielerreichung aus dem Geschäftsjahr 2021 zu 3/6 in der aktuellen Zielerreichung, zu 2/6 in der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 und zu 1/6 in der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 berücksichtigt. Für neu bestellte Vorstandsmitglieder besteht für die ersten zwei Jahre eine Übergangsregelung: Bei ihnen richtet sich die unternehmensbezogene Zielerreichung im ersten Jahr ihrer Vorstandsbestellung ausschließlich nach der unternehmensbezogenen Zielerreichung des Geschäftsjahres. Zum Ausgleich verlängert sich der Zurückbehaltungszeitraum für das LTI der variablen Vergütung um zwei Jahre auf sieben Jahre. Für das Folgejahr wird zu 2/6 auf die unternehmensbezogene Zielerreichung im ersten Geschäftsjahr der Bestellung und zu 4/6 auf die unternehmensbezogene Zielerreichung im Folgejahr abgestellt. Der Zurückbehaltungszeitraum für das LTI verlängert sich um ein auf sechs Jahre. Das Ergebnis der mehrjährigen unternehmensbezogenen Zielerreichung wird anschließend mit einem Faktor zwischen 0,7 und 1,3 multipliziert, der von der Erreichung der individuellen Ziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds abhängig ist. Der Faktor 0,7 entspricht einer individuellen Zielerreichung von 0 % (Minimum), 1,0 einer individuellen Zielerreichung von 100 % und 1,3 einer individuellen Zielerreichung von 200 % (Maximum). Für Zwischenwerte bestimmt der Aufsichtsrat den Faktor bei der Zielfestlegung in Stufen. Die Systematik der Zielerreichung ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

Vorstandsvergütung



Poolvorbehaltsprüfung/Anpassungsvorbehalte Der Aufsichtsrat kann die variable Vergütung herabsetzen oder sogar entfallen lassen, wenn näher definierte regulatorische oder ökonomische Faktoren nicht erreicht werden. Für eine Anpassung des Bonuspools, das heißt des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen aller Vorstandsmitglieder, muss der Aufsichtsrat die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung sowie die Ertragslage der Bank berücksichtigen und die Fähigkeit der Bank sicherstellen, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die Kapitalpufferanforderungen des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Sofern vorab definierte Quoten nicht erreicht werden, muss der Aufsichtsrat die variable Vergütung grundsätzlich entfallen lassen (sogenannte „Poolvorbehaltsprüfung“).

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds bei Vorliegen definierter Voraussetzungen reduzieren oder entfallen lassen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn sich das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im maßgeblichen Geschäftsjahr sitten- oder pflichtwidrig verhalten hat. Die variable Vergütung entfällt auch, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Geschäftsjahr an einem Verhalten, das für die Bank zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante

externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat. In diesen Fällen kann die Bank bereits ausgezahlte variable Vergütung bis zu zwei Jahre nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums für den jeweiligen LTI-Anteil der variablen Vergütung für das entsprechende Geschäftsjahr zurückfordern (sogenannter „Clawback“). Dies umfasst nicht nur die LTI-Anteile, sondern auch bereits ausgezahlte STI-Anteile der variablen Vergütung.

Sollten außergewöhnliche Rahmenbedingungen eintreten, die außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegen, kann der Aufsichtsrat die Erreichung des Konzernzieles um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf die Konzernzielerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren. Diese Anpassungsmöglichkeit ist für Banken aufsichtsrechtlich ausdrücklich vorgesehen. Sofern der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, erfolgt eine ausführliche Darstellung der Anpassung sowie deren Gründe innerhalb des Vergütungsberichts.

Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei anderen Unternehmen

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

rechnet. Bei der Übernahme von Organfunktionen in nicht konsolidierten Unternehmen entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit eine Vergütung für das Mandat auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet wird.

Altersversorgung

Die Altersversorgung für Vorstandsmitglieder ist am Commerzbank-Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge für außertariflich vergütete Mitarbeiter der Commerzbank Aktiengesellschaft ausgerichtet. Das Vorstandsmitglied erhält eine Altersversorgung in Form einer Kapitalleistung, sofern das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied beendet ist und das Vorstandsmitglied

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

Alternativ zur Kapitalzahlung kann das Vorstandsmitglied eine lebenslange Pension wählen.

Scheidet ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalles aus der Bank aus, so bleibt ihm die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erhalten.

Für jedes Kalenderjahr während des bestehenden Anstellungsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalles wird jedem Vorstandsmitglied ein Jahresbaustein gutgeschrieben, der 40 % des pensionsfähigen Jahresgrundgehaltes (Jahresbeitrag für ordentliche Vorstandsmitglieder derzeit 40 % berechnet auf 788 250 Euro, also in Höhe von 315 300 Euro und für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Manfred Knof 40 % berechnet auf 1 585 387 Euro, also in Höhe von 634 155 Euro) multipliziert mit einem altersabhängigen Transformationsfaktor beträgt. Erhöhun-

gen des festen Jahresgrundgehaltes werden nur dann im Jahresbaustein berücksichtigt, wenn der Aufsichtsrat dies beschließt.

Nach Vollendung des 61. Lebensjahres wird dem Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds bis zum Eintritt des Versorgungsfalles jährlich ein Zuschlag von 2,5 % des jeweils vorangegangenen Jahresschlussstands des Versorgungskontos gutgeschrieben.

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

Die Höhe des Alterskapitals beziehungsweise des vorzeitigen Alterskapitals entspricht dem Stand des virtuellen Depots, mindestens jedoch dem Stand des Versorgungskontos bei Eintritt des Versorgungsfalles. Für die ersten beiden Monate nach Eintritt des Versorgungsfalles erhält das Vorstandsmitglied grundsätzlich ein Übergangsgeld in Höhe von monatlich einem Zwölftel des festen Jahresgrundgehaltes.

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. Sowohl das Übergangsgeld als auch ein etwaiger Zurechnungsbetrag entfallen seit September 2021 bei Abschluss neuer Vorstandsanstellungsverträge beziehungsweise bei Vertragsverlängerungen.

In der nachstehenden Tabelle sind für die aktiven Vorstandsmitglieder, die am 31. Dezember 2021 erreichten, jährlichen Pensionsanwartschaften bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 62 Jahren, die zugehörigen versicherungsmathematischen Barwerte am 31. Dezember 2021 sowie die in dem Barwert enthaltenen Dienstzeitaufwendungen für das Jahr 2021 aufgeführt und den jeweiligen Vorjahresbeträgen gegenübergestellt:

Tsd. €		Erreichte Pensionsanwartschaften auf jährliche Altersrente mit Vollendung des 62. Lebensjahres Stand zum jeweiligen 31.12.	Barwerte der erreichten Pensionsanwartschaften Stand zum jeweiligen 31.12.	Dienstzeitaufwendungen ¹⁰
Dr. Manfred Knof ¹	2021	74 ⁹	1 757	1 850
	2020	–	–	–
Martin Zielke ²	2021	–	–	–
	2020	357	11 794	1 177
Roland Boekhout ³	2021	–	–	–
	2020	15 ⁹	343	333
Dr. Marcus Chromik	2021	101 ⁹	2 263	404
	2020	90 ⁹	2 094	383
Stephan Engels ⁴	2021	–	–	–
	2020	123 ⁹	2 841	84
Jörg Hessenmüller ⁵	2021	47 ⁹	1 032	389
	2020	33 ⁹	770	371
Michael Kotzbauer ⁶	2021	15 ⁹	357	382
	2020	–	–	–
Michael Mandel ⁷	2021	–	–	–
	2020	70 ⁹	1 596	267
Dr. Bettina Orlopp	2021	68 ⁹	1 535	391
	2020	55 ⁹	1 273	374
Thomas Schaufler ⁸	2021	1 ⁹	30	33
	2020	–	–	–
Sabine Schmittroth	2021	29 ⁹	713	380
	2020	16 ⁹	388	352
Summe	2021		7 687	3 829
	2020		21 099	3 341

¹ Dr. Manfred Knof wurde zum 1. Januar 2021 zum Vorstandsvorsitzenden und Mitglied des Vorstands bestellt. Er hat über den Jahresbaustein 2021 hinaus einen zusätzlichen Jahresbeitrag für die betriebliche Altersversorgung in Höhe von 1 000 000 Euro erhalten. Die Dienstzeitaufwendungen erhöhten sich dadurch um 1 216 000 Euro. Siehe auch Fußnote 10.

² Die Bestellung von Martin Zielke als Vorstandsvorsitzender und Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 31. Dezember 2020.

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

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

⁵ Die Bestellung von Jörg Hessenmüller zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 30. September 2021.

⁶ Michael Kotzbauer wurde zum 14. Januar 2021 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

⁷ Die Bestellung von Michael Mandel zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 30. September 2020.

⁸ Thomas Schaufler wurde zum 1. Dezember 2021 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

⁹ Kapitalleistung verrentet.

¹⁰ Die Dienstzeitaufwendungen werden unter Zugrundelegung des Zinssatzes vom Vorjahres-Bilanzstichtag berechnet. Erst danach werden versicherungsmathematische Effekte aus der Zunahme des Zinssatzes zum 31. Dezember 2021 verrechnet. Hierdurch können die Dienstzeitaufwendungen höher sein als die dazugehörige Zunahme des Barwerts der erreichten Pensionsanwartschaften. Diese Systematik gilt auch für neue Mitglieder des Vorstands.

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 2021 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) für im Geschäftsjahr 2021 aktive Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft auf insgesamt 7,7 Mio. Euro (Vorjahr: 21,1 Mio. Euro). Der starke Rückgang der Pensionsverpflichtungen gegenüber dem Vorjahr ist im Wesentlichen auf das Ausscheiden langjähriger Vorstandsmitglieder im Jahr 2020 zurück zu führen.

Maximalvergütung

Die Maximalvergütung für jedes Mitglied des Vorstands liegt bei 6 Mio. Euro für ein Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung beschränkt den maximalen Zufluss aller Vergütungsbestandteile für das jeweilige Geschäftsjahr. Sie begrenzt daher insbesondere auch den Zufluss aus den aktienbasierten Bestandteilen der variablen Vergütung, die ansonsten keiner Beschränkung unterliegen würden. Die Maximalvergütung stellt nicht die von dem Aufsichtsrat angestrebte oder als angemessen angesehene Vergütungshöhe dar. Sie setzt lediglich eine Höchstgrenze, um eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden. Diese Regelung wird seit ihrer Aufnahme im Vergütungssystem im März 2020 bei neu abgeschlossenen Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern beziehungsweise bei Vertragsverlängerungen aufgenommen.

Im Rahmen der Gehaltszahlungen wird überprüft, dass die Maximalvergütung eingehalten wird. Bisher hat kein Vorstandsmitglied aus zugeflossenen Vergütungsbestandteilen die Maximalvergütung von 6 Mio. Euro für ein Geschäftsjahr erreicht.

Vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat hat in besonderen Ausnahmefällen auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die Möglichkeit, vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung bezüglich Verfahren und Regelungen zu der Vergütungsstruktur und -höhe sowie den einzelnen Vergütungsbestandteilen abzuweichen. Voraussetzung ist, dass dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Ein solcher Ausnahmefall kann insbesondere vorliegen, wenn die Abweichung Voraussetzung für die Gewinnung eines neuen Vorstandsmitglieds ist, welches mit hoher Wahrscheinlichkeit den langfristigen Erfolg der Gesellschaft gravierend positiv beeinflussen wird. Die vorübergehenden Abweichungen können sowohl die Vergütungsstruktur und -höhe als auch Regelungen zu einzelnen Vergütungsbestandteilen betreffen. Das neue Vergütungssystem beschränkt vorübergehende Abweichungen von dem Vergütungssystem ausschließlich auf das Grundgehalt und die Höhe des Zielbetrages der variablen Vergütung. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen.

Von dieser Option hat der Aufsichtsrat bisher nur einmal Gebrauch gemacht, um Dr. Manfred Knof als neuen Vorstandsvorsitzenden zu gewinnen. Die vom Vergütungssystem abweichenden Konditionen für seine Bestellungsperiode (Festgehalt: 1924247 Euro, Zielbetrag variable Vergütung: 1282832 Euro) sind auf Seite 41 des Geschäftsberichts 2020 unter „Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem“ ausführlich dargestellt und deren Notwendigkeit ist dort erläutert.

Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat prüft die Vorstandsvergütung regelmäßig im Abstand von zwei Jahren auf ihre Angemessenheit. Für die Beurteilung der Marktüblichkeit und Angemessenheit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat im Jahr 2021 einen externen und unabhängigen Gutachter hinzugezogen. Die Gesamtvergütung wird in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Unternehmens festgelegt. Zusätzlich wird auf die Üblichkeit im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen (Horizon-

talvergleich) sowie auf die vertikale Angemessenheit zur Vergütung der Arbeitnehmer (Vertikalvergleich) geachtet. Der Aufsichtsrat hat für den Horizontalvergleich die Vergütungshöhe und -struktur der Vorstandsmitglieder mit der Vorstandsvergütung von 43 im MDAX¹ gelisteter Unternehmen sowie ausgewählter im DAX gelisteter Unternehmen und der Vorstandsvergütung von ausgewählten inländischen Banken verglichen. Bei den DAX-Unternehmen wurden fünf Unternehmen² ausgewählt, die bei Gleichgewichtung der Größenkriterien der Commerzbank am ähnlichsten waren. Bei der Auswahl der MDAX-Unternehmen blieben lediglich Unternehmen unberücksichtigt, die keine individualisierte Vergütungsoffenlegung vergleichbar der DCGK-Empfehlung vornehmen. Innerhalb der Referenzgruppe Banken finden sich neun Banken³, die hinsichtlich Größenkennzahlen der Bilanzsumme, Marktkapitalisierung und Mitarbeiteranzahl für den Vergleich verwendet werden konnten. Ferner hat der Aufsichtsrat im Vertikalvergleich das Verhältnis und die Entwicklung der Vorstandsvergütung zur Vergütung der ersten Führungsebene und zur Gesamtbelegschaft im Inland berücksichtigt. Die Vergütung des Vorstands hat sich insgesamt als marktüblich und angemessen erwiesen.

Beendigung Anstellungsverhältnis

Regelungen für den Fall der Beendigung der Organstellung

Für die wesentlichen Fallgestaltungen der Beendigung der Organstellung als Mitglied des Vorstands gilt Folgendes:

Die Anstellungsverträge werden zeitlich befristet geschlossen und enden mit Ablauf der vereinbarten Zeit, sofern sie nicht verlängert werden. Falls die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, endet der Anstellungsvertrag grundsätzlich sechs Monate später (Koppelungsklausel). Dem Vorstandsmitglied werden in diesem Fall das Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung vorbehaltlich § 615 Satz 2 BGB (Anrechnung von Vergütung aus anderweitigem Erwerb) über das Ende des Anstellungsvertrages hinaus bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode weiterbezahlt. Ab dem Zeitpunkt der Beendigung der Organstellung wird für die Zielerreichung auf den Durchschnitt der Zieler-

¹ Aareal Bank AG, Aixtron SE, alstria office REIT-AG, Aurubis AG, Bechtle AG, Brenntag AG, Carl Zeiss Meditec AG, CompuGroup Medical SE, CTS Eventim AG & Co KGaA, Deutsche Lufthansa AG, Dürr AG, Evonik Industries AG, Evotec AG, Fraport AG, Freenet AG, Fuchs Petrolub SE, Gerresheimer AG, Hannover Rück SE, HOCHTIEF AG, Hugo Boss AG, K+S AG, KION Group AG, Knorr-Bremse AG, LANXESS AG, LEG Immobilien AG, METRO AG, MorphoSys AG, Nemetschek SE, ProSiebenSat.1 Media SE, Puma SE, Rheinmetall AG, Scout24 AG, Siemens Healthineers AG, Siltronic AG, Software AG, Symrise AG, TAG Immobilien AG, Teamviewer AG, Telefónica DE AG, ThyssenKrupp AG, Uniper SE, Wacker Chemie AG, Zalando SE

² Adidas AG, HeidelbergCement AG, Henkel AG & Co. KGaA, Infineon Technologies AG, Merck KGaA

³ Aareal Bank AG, Bayerische Landesbank, Deutsche Bank AG, Deutsche Pfandbriefbank AG, DZ Bank AG, Landesbank Hessen-Thüringen (Helaba), KfW, Landesbank Baden-Württemberg, UniCredit Bank AG

reichung der übrigen Vorstandsmitglieder für das jeweilige Geschäftsjahr abgestellt. Im Übrigen unterliegt die variable Vergütung unverändert den Regelungen des Vergütungssystems, also auch der nachträglichen Leistungsbewertung.

Wird der Anstellungsvertrag zum Ablauf der jeweiligen Bestellungsperiode nicht verlängert, ohne dass ein wichtiger Grund gemäß § 626 BGB vorliegt, oder endet der Anstellungsvertrag nach der oben beschriebenen Koppelungsklausel, erhält das Vorstandsmitglied für die Dauer von maximal sechs Monaten nach Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode weiterhin das Jahresgrundgehalt (sogenanntes „Übergangsgeld“). Diese Zahlung endet, sobald das Vorstandsmitglied Pensionszahlungen erhält. Das Übergangsgeld wird ab Mai 2022 für Vorstandsmitglieder, die seit September 2021 neue Anstellungsverträge abgeschlossen haben, beziehungsweise abschließen werden, entfallen.

In jedem Fall werden die genannten Bezüge für die Zeit nach wirksamer Beendigung der Organstellung höchstens bis zu einem Gesamtbetrag in Höhe von zwei Jahresvergütungen⁴ gezahlt (Cap).

Change-of-Control-Klauseln sind im Vergütungssystem nicht vorgesehen.

Aufhebungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern

Die Commerzbank Aktiengesellschaft hat am 13. September 2021 mit Jörg Hessenmüller eine Aufhebungsvereinbarung getroffen. Jörg Hessenmüller hatte dem Aufsichtsrat eine Beendigung seines Anstellungsverhältnisses vorgeschlagen, um der Bank die Möglichkeit für einen Neuanfang im COO-Ressort zu ermöglichen. Die Bestellung zum Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 30. September 2021. Das Anstellungsverhältnis endete zum ursprünglichen Auslauftermin mit Ablauf des 31. Dezember 2021. Die Verlängerung des Anstellungsverhältnisses bis zum 31. Dezember 2026 wurde einvernehmlich aufgehoben. Im Gegenzug erhielt Jörg Hessenmüller zum 15. Januar 2022 eine Zahlung in Höhe von 1 980 000 Euro im Hinblick auf die vorzeitige Beendigung der Bestellung und Aufhebung der Vertragsverlängerung. Die Zahlung liegt deutlich unterhalb des vertraglich vorgesehenen Caps von zwei Jahresvergütungen, da Jörg Hessenmüller auf die Berücksichtigung seiner variablen Vergütungsansprüche und der Nebenleistungen bei der Berechnung des Caps verzichtet hat. Auf die Zahlung des vertraglich vorgesehenen Übergangsgelds hat Jörg Hessenmüller ebenfalls verzichtet.

⁴ Das Cap berechnet sich aus dem Zweifachen des Jahresgrundgehaltes einschließlich Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen sowie der Übernahme der darauf anfallenden Steuern) zuzüglich des Durchschnitts der mitgeteilten variablen Vergütung der grundsätzlich drei vorausgegangenen Geschäftsjahre vor Beendigung der Organstellung.

Erstattung entgangener variabler Vergütung

Die Commerzbank Aktiengesellschaft hat mit Thomas Schaufler vereinbart, ihm nachgewiesene, durch seinen Wechsel zur Commerzbank entfallende, variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 bis zu einer Höhe von maximal 750 000 Euro zu erstatten. Der nachgewiesene Betrag wird entsprechend der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 behandelt und erhöht den Gesamtzieelerreichungsbetrag für das Geschäftsjahr 2022. Um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu berücksichtigen, wird der nachgewiesene Betrag entsprechend den Regelungen der variablen Vergütung nach dem Vergütungssystem behandelt. Dies beinhaltet insbesondere die Aufteilung in die Short- und Long-Term Komponente mit jeweils hälftiger aktienbasierter Gewährung. Dadurch werden zugleich Kernelemente der Vergütungsstruktur bei seiner Vorgängergesellschaft berücksichtigt. Die konkreten Beträge werden mit dem Vergütungsbericht 2022 veröffentlicht.

Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021

Die Ziele sowie die Zielerreichungen der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 sind nachstehend dargestellt.

Konzernziel Das Konzernergebnis und dementsprechend der Konzern-EVA⁵ haben sich gegenüber dem Vorjahr erheblich verbessert. Die Commerzbank hat trotz der hohen Sonderbelastungen von fast zwei Milliarden Euro einen Konzerngewinn von 430 Mio. Euro erwirtschaftet (2020: –2,9 Mrd. Euro). Basis dafür war eine gute Entwicklung im Kundengeschäft mit einem stabilisierten Zinsüberschuss und einem deutlich höheren Provisionsergebnis. Die laufenden Kosten hat die Commerzbank planmäßig gesenkt. Hinzu kam ein mit –570 Mio. Euro niedriges Risikoergebnis im zweiten Jahr der Pandemie (2020: –1,7 Mrd. Euro). In Summe erzielte die Bank ein operatives Ergebnis von knapp 1,2 Mrd. Euro (2020: –233 Mio. Euro). Dies führte zu einer Zielerreichung für das Konzernziel von rechnerisch 146 %. Weitere Einzelheiten zu dem Konzernergebnis finden sich im Geschäftsbericht 2021.

Anpassung Konzernzielerreichung – Steuerquote

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die Konzernzielerreichung um bis zu 20 Prozentpunkte zu erhöhen oder zu reduzieren, wenn die tatsächliche Steuerquote für das Geschäftsjahr von der bei Zielfestlegung angenommenen kalkulatorischen Steuerquote um mehr als 5 Prozentpunkte abweicht. Hintergrund der Regelung im Anstellungsvertrag ist, dass das Ergebnis aus einer erheblich abweichenden Steuerquote, die der Vorstand nicht maßgeblich ver-

⁵ Restrukturierungsaufwendungen sowie eventuelle Auflösungen von Restrukturierungsrückstellungen werden bei der Ermittlung der Zielerreichung nicht berücksichtigt.

antwortet hat, im Rahmen einer Spanne von bis zu 20 Prozentpunkten vom Aufsichtsrat neutralisiert werden kann. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Ermessensentscheidung Gebrauch gemacht, nachdem die tatsächliche Steuerquote (–236 % infolge des verbesserten Ausblicks und der entsprechenden ertragswirksamen Aktivierung latenter Steueransprüche) signifikant von der kalkulierten Steuerquote von 20 % abwich. Der Aufsichtsrat hat daher entschieden, die Konzernzielerreichung, die rechnerisch bei 146 % lag (bei einem tatsächlichen EVA von –534 Mio. Euro und einem Zielwert (100 %) von –985 Mio. Euro), um 20 Prozentpunkte auf 126 % zu reduzieren.

	Konzernziel 2021	Zielerreichung
Einheitlich für alle Vorstandsmitglieder	Konzern-EVA: –985 Mio. Euro (100%)	126 % ⁶

Ressortziele Die Ressortziele folgen der Ressortverantwortlichkeit im Vorstand. Die Ressortziele für das Geschäftsjahr 2021 sowie Zielerreichungen sind nachfolgend dargestellt:

Den größten Anteil an den Ressortzielen des Vorstandsvorsitzenden, **Dr. Manfred Knof**, nimmt mit 40 % die Erfüllung seiner CEO-Funktion ein. Hierzu gehört in erster Linie die erfolgreiche Umsetzung der Strategie 2024, die der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 entlang des operativen Ergebnisses und des Fortschritts bei dem notwendigen Stellenabbau bemessen hat. Dieses Ziel wurde übertroffen. Die Commerzbank hat im Jahr 2021 trotz hoher Sonderbelastungen einen operativen Gewinn von mehr als 1 Mrd. Euro und ein positives Konzernergebnis erwirtschaftet und damit das erste Transformationsjahr erfolgreich abgeschlossen. Bei gleichzeitig gelungener Etablierung seiner Person als Vorstandsvorsitzender der Commerzbank hat Dr. Manfred Knof dieses Ziel ebenfalls erreicht. Zudem gelang Dr. Manfred Knof auch die Positionierung der Commerzbank als nachhaltiges Institut. Er implementierte eine ambitionierte Nachhaltigkeitsstrategie, was zu der Erfüllung seiner Nachhaltigkeitsziele beitrug. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde noch vor der Hauptversammlung 2021 veröffentlicht und die ESG-Kennzahlen wurden erreicht. Zudem sollten sich die Ratings der Commerzbank bei fünf relevanten Agenturen (CDP, MSCI, Sustainalytics, S&P Corporate Sustainability, WWF Bankenrating) im oberen Drittel im europäischen Vergleich befinden. Auch dieses Ziel erreichte Dr. Manfred Knof.

Für den Risikovorstand, **Dr. Marcus Chromik**, wirkte sich sein umsichtiges Risikomanagement im zweiten Jahr der Pandemie positiv auf seine Ressortzielerreichung aus. Dies gilt auch für sein Management der Bereiche Compliance, Cyber Risk & Information Management sowie Big Data & Advanced Analytics. Der Aufsichtsrat setzte ihm ferner als ESG-Ziel die Umsetzung der regulatorischen Transparenzanforderungen zur Ermittlung von physischen und transitorischen Klimarisiken im Kreditportfolio. Auch dieses Ziel erreichte Dr. Marcus Chromik. So führte er im Kreditbereich eine Klimarisikoanalyse ebenso wie Klimarisikoscores ein.

Die Ressortzielerreichung des Firmenkundenvorstands, **Michael Kotzbauer**, wurde zu 40 % von dem finanziellen Ergebnis des Segments Firmenkunden bestimmt. Dieses finanzielle Ziel wurde übertroffen. Daneben erreichte er auch die weiteren Ziele für das Segment Firmenkunden, insbesondere die Steigerung der RWA Effizienz.

Die Finanzvorständin, **Dr. Bettina Orlopp**, konnte ihre Ressortziele durch ein gutes Ergebnis des Bereichs Group Management Treasury sowie effektive Kosten- und Ertragsmaßnahmen im Rahmen der Strategie 2024 übertreffen. Auch die Ziele für die von Dr. Bettina Orlopp verantworteten Bereiche Steuern und Investor Relations wurden erreicht.

Die Ressortzielerreichung des zum 1. Dezember 2021 neu bestellten Vorstands für Privat- und Unternehmerkunden, **Thomas Schaufler**, war maßgeblich durch das gute Ergebnis des Segments Privat- und Unternehmerkunden bestimmt.

Die Ressortziele von **Sabine Schmittroth** waren geprägt durch ihre Aufgaben als Personalvorständin und dem von ihr bis zum 30. November 2021 verantworteten Segment Privat- und Unternehmerkunden. Die personalwirtschaftlichen Ziele im Rahmen der Strategie 2024 hat sie übertroffen. Anreizprogramme für Mitarbeiter wurden konzipiert, jedoch nicht mehr im Jahr 2021 einvernehmlich verhandelt und eingeführt. Die Ziele im Segment Privat- und Unternehmerkunden sowie für die Commerz Real wurden erreicht. Die ökonomischen Ziele und Transformationsmeilensteine des Segments wurden übertroffen.

Über die variable Vergütung des Chief Operating Officers, **Jörg Hessenmüller**, plant der Aufsichtsrat erst in seiner Sitzung im März 2022 zu entscheiden und damit nach Abschluss des Vergütungsberichts 2021. Die Darstellung erfolgt daher im Vergütungsbericht 2022.

⁶ Vor der Anpassung rechnerisch bei 146 % (entsprechend einem EVA von –534 Mio. Euro).

Dr. Manfred Knof		
Ressortziele 2021 Gewichtung in %	Ziele/Kriterien	Zielerreichung 119 %
Chief Executive Funktion (CEO) 40 %	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Umsetzung der Ziele der Strategie 2024 Etablierung als CEO im Vorstandsteam und bei relevanten Stakeholdern sowie Führungsstärke bei der Führung des Gesamtvorstands 	
Group Management Strategy, Transformation & Sustainability 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Vorantrieben der Strategieziele 2024 und Ziele zur Nachhaltigkeitsstrategie 	
Group Management Communications 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Ziele für die externe Wahrnehmung der Bank Ziele für die interne Kommunikation 	
Group Management Audit 10 %	<ul style="list-style-type: none"> Ziele hinsichtlich der Aufgaben der Revision 	
Group Management Legal 10 %	<ul style="list-style-type: none"> Ziele hinsichtlich der Aufgaben der Rechtsabteilung 	

Dr. Marcus Chromik		
Ressortziele 2021 Gewichtung in %	Ziele/Kriterien	Zielerreichung 116 %
Group Risk Management (GRM) 60 %	<ul style="list-style-type: none"> Steuerung des Gesamtrisikos Optimierung von Prozessen, Systemen und Modellen in GRM ESG-Ziel: Umsetzung der regulatorischen Transparenzanforderungen von physischen und transitorischen Klimarisiken im Kreditportfolio Erreichung Kostenziel im Group-Risk-Management-Ressort 	
Group Management Compliance 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Ziele hinsichtlich globaler Compliance-Konformität Management Systeme und Weiterentwicklung derselben für die relevanten Risikoarten AML, Sanktion, Anti Bribery, Corruption und Fraud und Markets Compliance in der 2nd Line of Defence 	
Group Cyber Risk & Information Management 10 %	<ul style="list-style-type: none"> Ziele hinsichtlich Cyber-Risk und Information-Security-Prozessen 	
Big Data & Advanced Analytics 10 %	<ul style="list-style-type: none"> Monetarisierung von Daten durch automatisierte Analysen zur Kundenansprache und Reduzierung von Kosten durch automatisierte Prozesse (Entscheidungen) bei Einhaltung der gesetzten Kostenziele 	

Michael Kotzbauer		
Ressortziele 2021 Gewichtung in %	Ziele/Kriterien	Zielerreichung 139 %
Firmenkunden (FK) 100 %	<ul style="list-style-type: none"> Segmentergebnis FK Steigerung der RWA-Effizienz Umsetzung Strategieziele für Segment FK Ziele für interne Prozessverbesserungen in FK 	

Dr. Bettina Orlopp		
Ressortziele 2021 Gewichtung in %	Ziele/Kriterien	Zielerreichung 113 %
Group Management Finance 35 %	<ul style="list-style-type: none"> • Koordination und Überwachung der Kosten- und Ertragsmaßnahmen der Konzernstrategie • Effiziente Kapitalsteuerung 	
Group Management Treasury 35 %	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnis Treasury • Abbau Legacy Portfolio 	
Group Management Tax 10 %	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele hinsichtlich Tax Compliance 	
Group Management Investor Relations 20 %	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele hinsichtlich der Finanzmarktkommunikation und Investorenbeziehungen 	
Thomas Schaufler		
Ressortziele 2021 Gewichtung in %	Ziele/Kriterien	Zielerreichung 122 %
Privat- und Unternehmerkunden (PUK) (ab 1.12.2021) 100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Segmentergebnis PUK • Aufnahme Arbeit für PUK als Vorstand (Ankommen und Einarbeitung als PUK Vorstand unter anderem entlang der Suitability Guideline) 	
Sabine Schmittroth		
Ressortziele 2021 Gewichtung in %	Ziele/Kriterien	Zielerreichung 103 %
Group Management Human Resources 45 %	<ul style="list-style-type: none"> • Personalwirtschaftliche Ziele, insbesondere aus der Strategie 2024 • Personelle Ziele hinsichtlich Anreizprogrammen und Qualifizierungsmaßnahmen 	
Privat- und Unternehmerkunden (PUK) 45 %	<ul style="list-style-type: none"> • Segmentergebnis PUK • Zielorientiertes Kostenmanagement sowie Personalaufbau Beratungszentren • Ziele hinsichtlich des Ausbaus des Digital-Bankings • Ziele hinsichtlich Kundenzufriedenheit und Assets under Control im Transformationsprozess 	
Commerz Real 10 %	<ul style="list-style-type: none"> • Erreichen quantitativer Ziele (Vorgabe für operatives Ergebnis der Commerz Real) 	

Individuelle Ziele Der Aufsichtsrat hat jedem Vorstandsmitglied die gleichen individuellen Ziele, unter anderem Nachhaltigkeitsziele, gesetzt, deren Zielerreichung er für jedes Mitglied des Vorstands individuell ermittelt hat. Im Vordergrund stand dabei zum einen die Verankerung einer ambitionierten Nachhaltigkeitsstrategie über alle Bereiche der Bank. In diesem Rahmen erwartete der Aufsichtsrat zum einen segmentspezifische Beurteilungen und

erste Umsetzungserfolge der Nachhaltigkeitsstrategie. Zum anderen stand die Bewertung der Commerzbank durch fünf relevante Ratingagenturen (CDP, MSCI, Sustainalytics, S&P Corporate Sustainability, WWF Bankenrating) zum Thema Nachhaltigkeit im Mittelpunkt dieser Ziele. Die Erreichung der individuellen Ziele wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Vorstandsmitglied	Individuelle Ziele 2021 (einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt)	Zielerreichung / Faktor
Dr. Manfred Knof	<ul style="list-style-type: none"> Ziele zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit durch die aktive Begleitung durch den Transformationsprozess; ermittelbar durch Mitarbeiterbefragungen Ziele zur Verstetigung der Kundenzufriedenheit; ermittelbar durch Kundenbefragungen Ziele zur Nachhaltigkeit (segmentspezifische Nachhaltigkeitsziele sowie erste Umsetzungserfolge) Ziele hinsichtlich der Zusammenarbeit im Vorstand und zur Förderung von Werten der Bank gegenüber Kollegen, Partnern und Kunden Abarbeitung von Revisionsfeststellungen und Sicherstellung der Kundenidentifizierungsvorschriften Engagement bei der Umsetzung der „Strategie 2024“ 	94 % / (0,9)
Dr. Marcus Chromik		95 % / (1,0)
Michael Kotzbauer		93 % / (0,9)
Dr. Bettina Orlopp		94 % / (0,9)
Thomas Schaufler		86 % / (0,9)
Sabine Schmittroth		84 % / (0,9)

Gesamtzielerreichung 2021 Die Gesamtzielerreichung der Mitglieder des Vorstands lag unter Berücksichtigung der mehrjährigen unternehmensbezogenen Zielerreichung in einer Bandbreite

zwischen 76,0 % und 116,9 % und wird in nachfolgender Tabelle dargestellt:

Vorstandsmitglied	Unternehmensbezogene Zielerreichung 2021	Unternehmensbezogene Zielerreichung 2020	Unternehmensbezogene Zielerreichung 2019	Mehrfährige unternehmensbezogene Zielerreichung / (Faktor)	Gesamtzielerreichung (Mehrfährige unternehmensbezogene Zielerreichung x Faktor)
Dr. Manfred Knof	123,9 %	–	–	123,9 % / (0,9)	111,5 %
Dr. Marcus Chromik	123,0 %	33,1 %	74,0 %	84,9 % / (1,0)	84,9 %
Michael Kotzbauer	129,9 %	–	–	129,9 % / (0,9)	116,9 %
Dr. Bettina Orlopp	122,1 %	33,4 %	73,7 %	84,5 % / (0,9)	76,0 %
Thomas Schaufler	124,8 %	–	–	124,8 % / (0,9)	112,3 %
Sabine Schmittroth	119,1 %	29,6 %	–	89,2 % / (0,9)	80,3 %

Die Gesamtzielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder für 2021 ist nur bedingt vergleichbar. Sie wird für die bereits vor 2021 bestellten Vorstandsmitglieder Dr. Marcus Chromik, Dr. Bettina Orlopp und Sabine Schmittroth auf Basis der mehrjährigen Bemessungsgrundlage ermittelt. Da die Konzernzielerreichung für das Jahr 2020 bei 0 % lag und zu einer geringen unternehmensbezogenen Zielerreichung 2020 führte, reduziert dies bei ihnen die aktuelle Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 erheblich.

LTI für das Geschäftsjahr 2015

In der nachfolgenden Tabelle ist auch die gewährte und geschuldete Vergütung aus der Langfristkomponente der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015, das sogenannte LTI 2015, dargestellt. Der Aufsichtsrat hat im März 2021 nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums von fünf Jahren überprüft, ob das LTI der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 aufgrund nachträglich bekannt gewordener Umstände zu reduzieren beziehungsweise zu streichen ist.

Der Aufsichtsrat hat dafür insbesondere vier wesentliche Vorgänge identifiziert und näher betrachtet. Im Einzelnen handelte es sich um folgende Vorgänge:

Die Commerzbank Aktiengesellschaft hatte sich im März 2015 wegen Verstößen gegen US-Sanktionen gegen den Iran und gegen US-Richtlinien, Verfahren und Praktiken zur Geldwäscheprevention nach mehrjährigen Verhandlungen mit den US-Behörden verglichen. Die Vergleiche sahen unter anderem eine Zahlung der Bank von insgesamt 1 452 Mio. USD vor. Da die zugrundeliegenden Verstöße alle weit vor dem Jahr 2015 erfolgt sind, entschied der Aufsichtsrat keine Reduzierung vorzunehmen. Auch im Fall einer Insolvenz eines großen Einzelfalls aus dem Firmenkundensegment gab es keine Anknüpfungspunkte zum Geschäftsjahr 2015, die eine Reduzierung der variablen Vergütung erfordert hätten. Dasselbe galt für das Schweizer-Franken-Fremdwährungskreditportfolio der polnischen Tochtergesellschaft mBank. Seit dem Jahr 2012 hat die mBank keine Fremdwährungskredite in Schweizer Franken mehr abgeschlossen und seit 2014 darüber hinaus überhaupt keine Fremdwährungs-Darlehen. Schließlich hat der Aufsichtsrat geprüft, ob die Strafzahlung an die britische Finanzmarktaufsicht FCA in Höhe von rund 42 Mio. Euro im Jahr 2020 wegen Schwächen in der Geldwäscheprevention der Niederlassung in London zu einer Reduzierung des LTI für das Geschäftsjahr 2015 führen könnte. Ein vom Aufsichtsrat in Auftrag

gegebenes Gutachten kam zu dem Ergebnis, dass keine Pflichtverletzungen von Mitgliedern des Vorstands vorlagen und die Voraussetzungen für eine Kürzung des LTI 2015 nicht gegeben sind.

Nachdem kein Anpassungsvorbehalt einschlägig war, hat der Aufsichtsrat daher keine Reduzierung des LTI 2015 der damaligen Mitglieder des Vorstands vorgenommen. Die Auszahlung des Baranteils erfolgte im April 2021. Der aktienbasierte Anteil wird im April 2022 fällig.

Clawback

Der Aufsichtsrat hat im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Ansprüche auf Rückzahlung bereits ausgezahlter variabler Vergütung geltend gemacht.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG

Die nachfolgenden Tabellen stellen die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG der aktuellen und früheren Mitglieder des Vorstands dar. Unter „gewährter“ Vergütung der Vorstandsmitglieder wird die Vergütung dargestellt, welche dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich zugeflossen ist, das heißt zur Auszahlung kam. Die „geschuldete“ Vergütung umfasst Vergütung die zwar fällig, aber noch nicht erfüllt, das heißt in der Regel noch nicht ausgezahlt ist.

Dargestellt werden neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen auch die im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte variable Vergütung aus Vorjahren und sonstige Zahlungen. In dem Abschnitt kurzfristige variable Vergütung ist ausschließlich der aktienbasierte Anteil des STI 2019 angegeben, der im April 2021 zur Auszahlung gelangte. Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 und damit auch deren kurzfris-

tigen Bestandteile, die im April 2021 ausgezahlt worden wären, sind entfallen. Da die Tabellen nur die Vergütung darstellen, die im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt wurde, sind die Bestandteile aus der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021, deren Auszahlung erst ab dem Jahr 2022 erfolgen wird, in dieser Tabelle nicht angegeben. Weiter erfolgte in dem Geschäftsjahr 2021 die Auszahlung des Baranteils der langfristigen variablen Vergütungskomponente 2015 an die damaligen Mitglieder des Vorstands. Die Zeile „Sonstiges“ erfasst alle sonstigen Zahlungen, die nicht einer der anderen aufgeführten Vergütungsgruppen zuzuordnen sind. Dies sind insbesondere nicht regelmäßige Zahlungen wie zum Beispiel Zahlungen für die Erstattung entgangener variabler Vergütung, die Zahlung von Antrittsprämien oder von Übergangsgeld nach dem Ausscheiden. Die Tabellen stellen auch das prozentuale Verhältnis der ausgezahlten einzelnen Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung dar.

Zudem werden zum Vergleich die Vorjahreswerte für jedes einzelne Mitglied des Vorstands dargestellt. Um einen umfassenden Überblick über die individuelle Vergütung zu geben, wird zusätzlich der Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung für das Jahr 2021 individuell ausgewiesen. Der Versorgungsaufwand ist keine gewährte oder geschuldete Vergütung im Sinne der gesetzlichen Regelung.

Da die nachfolgende Tabelle für die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG somit nicht die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 enthält, ist im Abschnitt „Vergütung für das Geschäftsjahr 2021“ eine gesonderte Tabelle aufgenommen, welche die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 auch unter Berücksichtigung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr darstellt. Hierdurch wird es entsprechend dem Pay-for-Performance-Ansatzes ermöglicht, die Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 mit dem Unternehmenserfolg des Geschäftsjahres zu vergleichen.

Zum 31. Dezember 2021 amtierende Mitglieder des Vorstands	Dr. Manfred Knof				Dr. Marcus Chromik			
	Vorsitzender (seit 1. Januar 2021)				Chief Risk Officer			
	2021		2020		2021		2020	
	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %
Grundgehalt	1 924		–		990		990	
Nebenleistungen ¹	153		–		77		135	
Feste Vergütung	2 077	100	–		1 067	91	1 125	89
Kurzfristige variable Vergütung	–		–		104		133	
STI 2018 in virtuellen Aktien	–		–		–		31	
STI 2019 in virtuellen Aktien	–		–		104		–	
STI 2019 in bar	–		–		–		102	
STI 2020 in bar	–		–		0		–	
Langfristige variable Vergütung	–		–		–		–	
LTI 2015 in bar	–		–		–		–	
Variable Vergütung	–		–		104	9	133	11
Sonstiges	–		–		–		–	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	2 077	100	–		1 171	100	1 258	100
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	1 850		–		404		383	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	3 927		–		1 575		1 641	

Zum 31. Dezember 2021 amtierende Mitglieder des Vorstands	Michael Kotzbauer				Dr. Bettina Orlopp			
	Firmenkunden (seit 14. Januar 2021)				Chief Financial Officer, Group Treasury			
	2021		2020		2021		2020	
	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %
Grundgehalt	955		–		990		990	
Nebenleistungen ¹	176		–		120		90	
Feste Vergütung	1 131	100	–		1 110	92	1 080	89
Kurzfristige variable Vergütung	–		–		98		127	
STI 2018 in virtuellen Aktien	–		–		–		31	
STI 2019 in virtuellen Aktien	–		–		98		–	
STI 2019 in bar	–		–		–		96	
STI 2020 in bar	–		–		0		–	
Langfristige variable Vergütung	–		–		–		–	
LTI 2015 in bar	–		–		–		–	
Variable Vergütung	–		–		98	8	127	11
Sonstiges	–		–		–		–	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	1 131	100	–		1 208	100	1 207	100
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	382		–		391		374	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	1 513		–		1 599		1 581	

Zum 31. Dezember 2021 amtierende Mitglieder des Vorstands	Thomas Schaufler				Sabine Schmittroth ³			
	Privat- und Unternehmerkunden (seit 1. Dezember 2021)				Privat- und Unternehmerkunden, Group Human Resources			
	2021		2020		2021		2020	
	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %
Grundgehalt	83		–		958		990	
Nebenleistungen ¹	4		–		142		204	
Feste Vergütung	87	100	–		1 100	100	1 194	95
Kurzfristige variable Vergütung	–		–		0		–	
STI 2018 in virtuellen Aktien	–		–		–		–	
STI 2019 in virtuellen Aktien	–		–		–		–	
STI 2019 in bar	–		–		–		–	
STI 2020 in bar	–		–		0		–	
Langfristige variable Vergütung	–		–		–		–	
LTI 2015 in bar	–		–		–		–	
Variable Vergütung	–		–		0	0	–	
Sonstiges	–		–		–		58	5
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	87	100	–		1 100	100	1 252	100
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	33		–		380		352	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	120		–		1 480		1 604	

Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	Jörg Hessenmüller			
	Chief Operating Officer (bis 30. September 2021)			
	2021		2020	
	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %
Grundgehalt	990		990	
Nebenleistungen ¹	145		161	
Feste Vergütung	1 135	92	1 151	92
Kurzfristige variable Vergütung	96		94	
STI 2018 in virtuellen Aktien	–		–	
STI 2019 in virtuellen Aktien	96		–	
STI 2019 in bar	–		94	
STI 2020 in bar	0		–	
Langfristige variable Vergütung	–		–	
LTI 2015 in bar	–		–	
Variable Vergütung	96	8	94	8
Sonstiges	–		–	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	1 231	100	1 245	100
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	389		371	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	1 620		1 616	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Frank Annuscheit ⁴				Markus Beumer			
	(bis 28. Februar 2019)				(bis 31. Oktober 2016)			
	2021		2020		2021		2020	
	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %
Grundgehalt	–		990		–		–	
Pensionszahlungen	–		–		–		–	
Nebenleistungen ¹	12		93		–		–	
Feste Vergütung	12	1	1 083	90	–		–	
Kurzfristige variable Vergütung	94		123		–		–	
STI 2018 in virtuellen Aktien	–		31		–		–	
STI 2019 in virtuellen Aktien	94		–		–		–	
STI 2019 in bar	–		92		–		–	
STI 2020 in bar	–		–		–		–	
Langfristige variable Vergütung	216		–		201		–	
LTI 2015 in bar	216		–		201		–	
Variable Vergütung	310	38	123	10	201	100	–	
Sonstiges	495	61	–		–		–	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	817	100	1 206	100	201	100	–	
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	–		549		–		–	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	817		1 755		201		–	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Martin Blessing ehemaliger Vorsitzender				Roland Boekhout ⁵			
	(bis 30. April 2016)				(1. Januar bis 31. Dezember 2020)			
	2021		2020		2021		2020	
	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %
Grundgehalt	–		–		–		990	
Pensionszahlungen	–		–		–		–	
Nebenleistungen ¹	–		–		7		135	
Feste Vergütung	–		–		7	1	1 125	78
Kurzfristige variable Vergütung	–		–		0		–	
STI 2018 in virtuellen Aktien	–		–		–		–	
STI 2019 in virtuellen Aktien	–		–		–		–	
STI 2019 in bar	–		–		–		–	
STI 2020 in bar	–		–		0		–	
Langfristige variable Vergütung	445		–		–		–	
LTI 2015 in bar	445		–		–		–	
Variable Vergütung	445	100	–		0	0	–	
Sonstiges	–		–		1 142	99	324	22
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	445	100	–		1 149	100	1 449	100
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	–		–		–		333	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	445		–		1 149		1 782	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Stephan Engels ⁶				Michael Mandel ⁷			
	(bis 31. März 2020)				(bis 30. September 2020)			
	2021		2020		2021		2020	
	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %
Grundgehalt	–		248		–		743	
Pensionszahlungen	–		–		–		–	
Nebenleistungen ¹	–		34		8		135	
Feste Vergütung	–		282	31	8	1	878	70
Kurzfristige variable Vergütung	99		129		87		121	
STI 2018 in virtuellen Aktien	–		31		–		35	
STI 2019 in virtuellen Aktien	99		–		87		–	
STI 2019 in bar	–		98		–		86	
STI 2020 in bar	0		–		0		–	
Langfristige variable Vergütung	216		–		–		–	
LTI 2015 in bar	216		–		–		–	
Variable Vergütung	315	100	129	14	87	7	121	10
Sonstiges	–		495	55	1 067	92	248	20
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	315	100	906	100	1 162	100	1 247	100
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	–		84		–		267	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	315		990		1 162		1 514	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Klaus Peter Müller ehemaliger Vorsitzender (AR-Vorsitzender bis 8. Mai 2018)				Michael Reuther ⁸ (bis 31. Dezember 2019)			
	2021		2020		2021		2020	
	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %
Grundgehalt	–		–		–		–	
Pensionszahlungen	516		511		–		–	
Nebenleistungen ¹	–		–		–		3	
Feste Vergütung	516	100	511	100	–		3	0
Kurzfristige variable Vergütung	–		–		77		103	
STI 2018 in virtuellen Aktien	–		–		–		28	
STI 2019 in virtuellen Aktien	–		–		77		–	
STI 2019 in bar	–		–		–		75	
STI 2020 in bar	–		–		–		–	
Langfristige variable Vergütung	–		–		231		–	
LTI 2015 in bar	–		–		231		–	
Variable Vergütung	–		–		308	100	103	16
Sonstiges	–		–		–		543	84
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	516	100	511	100	308	100	649	100
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	–		–		–		–	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	516		511		308		649	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Dr. Stefan Schmittmann ⁹				Nicholas Teller ¹⁰			
	(AR-Vorsitzender bis 3. August 2020)				(AR-Mitglied bis 31. Dezember 2020)			
	2021		2020		2021		2020	
	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %
Grundgehalt	–				–		–	
Pensionszahlungen	22				14		–	
Nebenleistungen ¹	–		–		–		–	
Feste Vergütung	22	9	–		14	100	–	
Kurzfristige variable Vergütung	–		–		–		–	
STI 2018 in virtuellen Aktien	–		–		–		–	
STI 2019 in virtuellen Aktien	–		–		–		–	
STI 2019 in bar	–		–		–		–	
STI 2020 in bar	–		–		–		–	
Langfristige variable Vergütung	231		–		–		–	
LTI 2015 in bar	231		–		–		–	
Variable Vergütung	231	91	–		–		–	
Sonstiges	–		233	100	–		202	100
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	253	100	233	100	14	100	202	100
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	–		–		–		–	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	253		233		14		202	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Ulrich Sieber ¹¹				Martin Zielke ¹² ehemaliger Vorsitzender			
	(bis 31. Dezember 2013)				(bis 31. Dezember 2020)			
	2021		2020		2021		2020	
	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %	in tsd. €	in %
Grundgehalt	–		–		–		1 674	
Pensionszahlungen	322		319		–		–	
Nebenleistungen ¹	–		–		3		151	
Feste Vergütung	322	64	319	71	3	0	1 825	90
Kurzfristige variable Vergütung	–		–		164		212	
STI 2018 in virtuellen Aktien	–		–		–		51	
STI 2019 in virtuellen Aktien	–		–		164		–	
STI 2019 in bar	–		–		–		161	
STI 2020 in bar	–		–		–		–	
Langfristige variable Vergütung	178		128		240		–	
LTI 2015 in bar	–		–		240		–	
LTI 2015 in virtuellen Aktien	–		50		–		–	
LTI 2016 in bar	–		78		–		–	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	72		–		–		–	
LTI 2017 in bar	106		–		–		–	
Variable Vergütung	178	36	128	29	404	19	212	10
Sonstiges	–		–		1 674	80	–	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	500	100	447	100	2 081	100	2 037	100
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	–		–		–		1 177	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	500		447		2 081		3 214	

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

² Versorgungsaufwand = Dienstzeitaufwand für das jeweilige Geschäftsjahr gemäß Definition in den IFRS. Dr. Manfred Knof hat darüber hinaus einen zusätzlichen Jahresbeitrag für die betriebliche Altersversorgung in Höhe von 1 000 000 Euro erhalten. Die Dienstzeitaufwendungen erhöhten sich dadurch um 1 216 000 Euro.

- ³ Sabine Schmittroth hat im Geschäftsjahr 2020 Bezüge für ihre Mandate in der comdirect bank Aktiengesellschaft, Commerz Real AG und Commerz Real Investmentgesellschaft mbH in Höhe von 35 000 Euro, 13 000 Euro und 10 000 Euro erhalten. Diese sind im Geschäftsjahr 2021 in Höhe von 32 000 Euro auf das Grundgehalt und in Höhe von 26 000 Euro auf nachlaufende Arbeitnehmervergütungsansprüche angerechnet worden.
- ⁴ Sonstiges betrifft bei Frank Annuscheit im Geschäftsjahr 2021 das Übergangsgeld bis zum 30. Juni 2021.
- ⁵ Sonstiges betrifft bei Roland Boekhout im Geschäftsjahr 2021 bis zum 31. Dezember 2021 in Höhe von 1 067 000 Euro erhaltene Zahlungen nach Beendigung der Organstellung sowie die anteilige Buy-out-Zahlung für das Jahr 2021 in Höhe von 75 000 Euro. Im Geschäftsjahr 2020 betrifft Sonstiges die Sign-on-Zahlung in Höhe von 250 000 Euro und die anteilige Buy-out-Zahlung im Jahr 2020 in Höhe von 74 000 Euro.
- ⁶ Sonstiges betrifft bei Stephan Engels im Geschäftsjahr 2020 das Übergangsgeld bis zum 30. September 2020.
- ⁷ Sonstiges betrifft bei Michael Mandel im Geschäftsjahr 2021 bis zum 31. Dezember 2021 erhaltene Zahlungen nach Beendigung der Organstellung und im Geschäftsjahr 2020 bis zum 31. Dezember 2020 erhaltene Zahlungen nach Beendigung der Organstellung.
- ⁸ Sonstiges betrifft bei Michael Reuther im Geschäftsjahr 2020 das Übergangsgeld bis zum 30. Juni 2020 in Höhe von 495 000 Euro und ein Honorar für Beratungsdienstleistungen in Höhe von 48 000 Euro.
- ⁹ Sonstiges betrifft bei Dr. Stefan Schmittmann im Geschäftsjahr 2020 seine Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2020.
- ¹⁰ Sonstiges betrifft bei Nicholas Teller im Geschäftsjahr 2020 seine Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2020.
- ¹¹ Die Ansprüche von Ulrich Sieber auf LTI für die Jahre 2015 bis 2017 unterliegen den Regelungen des vorherigen Vergütungssystems.
- ¹² Sonstiges betrifft bei Martin Zielke im Geschäftsjahr 2021 bis zum 31. Dezember 2021 erhaltene Zahlungen nach Beendigung der Organstellung.

Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die folgende Tabelle zeigt alle Zuwendungen, welche für das Geschäftsjahr 2021 an die einzelnen Vorstandsmitglieder geleistet wurden. Die Tabelle erfasst alle Leistungen, welche ein aktives oder im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedenes Vorstandsmitglied für seine Tätigkeit innerhalb des Geschäftsjahres 2021 erhält, beziehungsweise erhalten wird, und geht damit über die Angabe der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 AktG hinaus.

In der Spalte „Festvergütung“ werden das Grundgehalt und die Nebenleistungen dargestellt. Die Spalte „variable Vergütung“ legt die variable Vergütung in Form des festgesetzten Gesamtzieleerrei-

chungsbetrages, den Minimal-, Ziel- sowie Maximalwert der variablen Vergütung für jedes einzelne Mitglied des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 sowie die Anzahl der virtuellen Aktien für den STI-Anteil dar. Der Anspruch auf das LTI und damit auch auf die virtuellen Aktien entsteht erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums und der nachträglichen Leistungsbewertung. Daher ist nur die Anzahl der virtuellen Aktien des STI angegeben. In eigenen Spalten werden der Versorgungsaufwand sowie sonstige Leistungen konkretisiert.

Tsd. €	Feste Vergütung		Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021			Versorgungsaufwand gemäß IFRS ¹	Sonstiges	Summe	
	Grundgehalt	Nebenleistungen ²	Gesamtziel-erreichungs-betrag ³	Minimal-/ Ziel-/Maximalwert	Anzahl virtueller Aktien (nur STI) aus Gesamtzielerreichungs-betrag ⁴				
Zum 31. Dezember 2021 amtierende Mitglieder des Vorstands									
Dr. Manfred Knof (Vorsitzender) ⁵	2021	1 924	153	1 430	0/1283/1924	38 274	1 850	387	5 744
(seit 1. Januar 2021)	2020	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Marcus Chromik	2021	990	77	560	0/660/990	14 993	404	–	2 031
	2020	990	135	0	0/660/990	0	383	–	1 508
Michael Kotzbauer (seit 14. Januar 2021)	2021	955	176	745	0/637/955	19 924	382	–	2 258
	2020	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Bettina Orlopp	2021	990	120	502	0/660/990	13 421	391	–	2 003
	2020	990	90	0	0/660/990	0	374	–	1 454
Thomas Schaufler (seit 1. Dezember 2021)	2021	83	4	62	0/55/83	1 653	33	–	182
	2020	–	–	–	–	–	–	–	–
Sabine Schmittroth ⁶	2021	990	142	530	0/660/990	14 177	380	–	2 042
	2020	990	204	0	0/660/990	0	352	–	1 546
Summe	2021	5 932	672	3 829	0/3955/5932	102 442	3 440	387	14 260
	2020	2 970	429	0	0/1980/2970	0	1 109	–	4 508
Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands									
Jörg Hessenmüller ⁷	2021	990	145	–	–	–	389	1 980	3 504
(bis 30. September 2021)	2020	990	161	0	0/660/990	0	371	–	1 522
Summe	2021	990	145	–	–	–	389	1 980	3 504
	2020	990	161	0	0/660/990	0	371	–	1 522

¹ Versorgungsaufwand = Dienstzeitaufwand für das jeweilige Geschäftsjahr gemäß Definition in den IFRS. Dr. Manfred Knof hat darüber hinaus einen zusätzlichen Jahresbeitrag für die betriebliche Altersversorgung in Höhe von 1 000 000 Euro erhalten. Die Dienstzeitaufwendungen erhöhten sich dadurch um 1 216 000 Euro.

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

³ Der Gesamtzielerreichungsbetrag teilt sich jeweils auf in STI in bar (20 %), STI in virtuellen Aktien (20 %), LTI in bar (30 %) und LTI in virtuellen Aktien (30 %).

⁴ Der Anspruch auf das LTI und damit auch auf die virtuellen Aktien entsteht erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums und der nachträglichen Leistungsbewertung. Daher ist nur die Anzahl der virtuellen Aktien des STI angegeben.

⁵ Sonstiges betrifft bei Dr. Manfred Knof eine Zusage für die Erstattung entgangener variabler Vergütung infolge seines Wechsels zur Commerzbank.

⁶ Auf das Grundgehalt von Sabine Schmittroth sind im Geschäftsjahr 2021 Bezüge für ihre Mandate in Konzerngesellschaften in Höhe von 32 000 Euro angerechnet worden.

⁷ Mitglied des Vorstands bis 30. September 2021, Auslauf des Anstellungsvertrags mit Ablauf des 31. Dezember 2021, Vergütungsangaben daher für Gesamtjahr 2021. Sonstiges betrifft bei Jörg Hessenmüller eine im Jahr 2022 fällige Einmalzahlung infolge der vorzeitigen Vertragsauflösung.

Noch ausstehende virtuelle Aktien aus variabler Vergütung

Wie bei der Darstellung des Vergütungssystems beschrieben ist, ist die variable Vergütung hälftig aktienbasiert. Der aktienbasierte Anteil des STI wird nach einer Wartezeit von zwölf Monaten nach Auszahlung des jeweiligen Baranteils des STI ausgezahlt. Das LTI unterliegt einem Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren und einer

nachträglichen Leistungsbewertung, mit der der Aufsichtsrat über die Anspruchsentstehung entscheidet. Der aktienbasierte Anteil des LTI unterliegt dann ebenso einer weiteren Wartezeit von zwölf Monaten und wird im Anschluss ausgezahlt. Die virtuellen Aktien sind keine Aktienoptionen, die nach den gesetzlichen Vorgaben dargestellt werden müssen. Dennoch erfolgt die Angabe, um einen Überblick über noch ausstehende virtuelle Aktien zu geben. Die Tabelle stellt die Anzahl der virtuellen Aktien zum 31. Dezember 2021 dar.

	LTI 2015	LTI 2016	LTI 2017 ¹	LTI 2018 ¹	LTI 2019 ¹	STI 2020	LTI 2020	STI 2021	LTI 2021 ¹	Summe
Fälligkeit	2022	2023	2024	2025	ab 2026	2022	ab 2027	2023	ab 2028	
Zum 31.12.2021 amtierende Mitglieder des Vorstands										
Dr. Manfred Knoß ²	–	–	–	–	–	–	–	38 274	83 298	121 572
Dr. Marcus Chromik	–	25 286	22 776	10 815	28 026	0	0	14 993	22 489	124 385
Michael Kotzbauer	–	–	–	–	–	–	–	19 924	29 886	49 810
Dr. Bettina Orlopp	–	–	3 633	10 815	26 570	0	0	13 421	20 132	74 571
Thomas Schaufler	–	–	–	–	–	–	–	1 653	2 480	4 133
Sabine Schmittroth	–	–	–	–	–	0	0	14 177	21 265	35 442
Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands										
Jörg Hessenmüller ³	–	–	–	–	25 921	0	0	–	–	25 921
Frühere Mitglieder des Vorstands										
Frank Annuscheit	21 514	26 572 ¹	19 347	10 815	25 418	–	–	–	–	103 666
Roland Boekhout ⁴	–	–	–	–	–	0	40 617	–	–	40 617
Markus Beumer	20 020	16 072	–	–	–	–	–	–	–	36 092
Martin Blessing	44 285	15 822	–	–	–	–	–	–	–	60 107
Stephan Engels	21 514	26 893	20 817	10 815	26 934	0	0	–	–	106 973
Michael Mandel	–	16 267	20 817	12 017	23 659	0	0	–	–	72 760
Michael Reuther	23 008	21 858	15 674	9 613	20 747	–	–	–	–	90 900
Dr. Stefan Schmittmann	23 008	–	–	–	–	–	–	–	–	23 008
Martin Zielke	23 905	40 247	35 099	17 613	44 319	0	0	–	–	161 183

¹ Vorbehaltlich einer Reduzierung im Rahmen der nachträglichen Leistungsbewertung.

² Das LTI 2021 enthält 25 887 virtuelle Aktien aus einer Erstattung entgangener variabler Vergütung infolge des Wechsels zur Commerzbank. Sie sind abweichend bereits im Jahr 2026 zahlbar.

³ Über die variable Vergütung von Jörg Hessenmüller für das Geschäftsjahr 2021 entscheidet der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im März 2022.

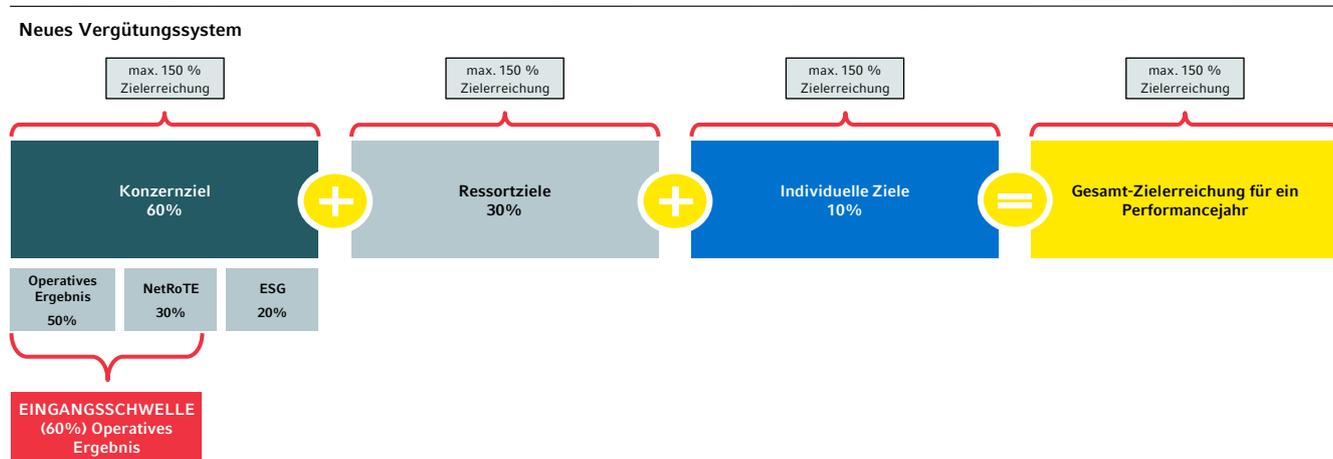
⁴ Die virtuellen Aktien von Roland Boekhout beruhen auf einer Erstattung entgangener variabler Vergütung infolge seines Wechsels zur Commerzbank (Tranche 2016: 4 684 Stücke fällig 2023, Tranche 2017: 16 323 Stücke fällig 2024 und Tranche 2019: 19 610 Stücke fällig 2026).

Ausblick

Weiterentwicklung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 16. Februar 2022 entschieden, das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder weiterzuentwickeln. Die geplanten Änderungen sollen der Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt werden und in der Folge ab dem Geschäftsjahr 2023 gelten. Die Vergütungshöhe für die neue Position der/s stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden soll im Vergütungssystem bereits unmittelbar nach Vorlage des Systems zur Billigung an die Hauptversammlung wirksam werden. Bei den Anpassungen setzt der Aufsichtsrat einen bewussten Fo-

kus auf die Reduzierung der Komplexität sowie die Schaffung von Klarheit und Transparenz, im Einklang mit den Erwartungen von Aktionären, Öffentlichkeit und Regulatoren. Der Aufsichtsrat strebt zudem eine Stärkung des Leistungsgedankens der Vorstandsmitglieder an, um so das Vertrauen der Aktionäre in die Lieferfähigkeit der Commerzbank zu stärken. Schließlich ist es dem Aufsichtsrat besonders wichtig, die variable Vergütung noch stärker als bisher an eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu knüpfen. Die Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems soll damit die erfolgreiche Transformation der Commerzbank auch durch ein darauf angepasstes Vorstandsvergütungssystem bestmöglich unterstützen. Die nachfolgende Übersicht stellt die wesentlichen Änderungen dar:



Die Konzernzielerreichung ermittelt sich zukünftig aus i) dem operativen Konzernergebnis, ii) dem NetRoTE und iii) qualitativen sowie quantitativen Zielen hinsichtlich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG = Environment Social Governance). Diese drei Kennziffern ersetzen die bisher für die Bemessung des Konzernziels relevante Kennziffer „Economic Value Added“ (EVA). Das operative Ergebnis erfasst die Erträge, das Risikoergebnis und die Verwaltungsaufwendungen und stellt damit eine einfache und transparente Bemessungsgröße für die Performance des Commerzbank-Konzerns dar. Die Verwendung von NetRoTE verzieht die Kapitalrendite und ist damit besonders wichtig für den Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären. Durch die Verankerung von ESG-Zielen im Rahmen des Konzernziels wird die strategische Bedeutung einer nachhaltigen Unternehmensführung für die Commerzbank deutlich. Weitere ESG-Ziele können zusätzlich im Rahmen des Ressortziels und/oder der individuellen Ziele aufgenommen werden, wie es auch bereits in den letzten Jahren Praxis war. Damit kann der wachsenden Bedeutung von ESG-Zielen im weiterentwickelten Vorstandsvergütungssystem flexibel Rechnung getragen werden.

Um eine transparentere Steuerung zu gewährleisten, wird für die finanziellen Ziele schließlich künftig auf die Erreichung der in der Mehrjahresplanung für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Jahresziele abgestellt. Somit wird der Zusammenhang zwischen variabler Vergütung und langfristigen vorwärts gerichteten Unternehmenszielen gestärkt.

Für die Konzernzielerreichung ist zukünftig zudem eine Eingangsschwelle vorgesehen, ab der die Zielerreichung für das Konzernziel beginnt. Sie wird 60 % des geplanten operativen Ergebnisses des jeweiligen Geschäftsjahres nach der Mehrjahresplanung betragen. Der Aufsichtsrat möchte damit berücksichtigen, dass erst ab dieser Schwelle ein finanzieller Erfolg vorliegt, der die Zahlung einer variablen Vergütung auf das Konzernziel rechtfertigt und damit das Lieferversprechen des Vorstands hinsichtlich

der Erreichung der gesetzten Konzernplanung stärken. Die ESG-Ziele innerhalb des Konzernziels werden von dieser Eingangsschwelle nicht erfasst, um deren Incentivierungswirkung nicht zu schwächen.

Weiterhin wird der aktienbasierte Anteil von STI und LTI von bisher 50 % auf 60 % erhöht. Zudem wird eine Aktienbesitzrichtlinie für die Vorstandsmitglieder eingeführt. Die Vorstände werden dadurch verpflichtet, aus eigenen Mitteln Commerzbank-Aktien zu erwerben und während ihrer gesamten Vorstandsbestellung zu halten. Es ist vorgesehen, dass jedes Vorstandsmitglied Aktien im Wert eines Grundgehaltes halten muss. Die Erhöhung des aktienbasierten Anteils von STI und LTI und die Einführung der Aktienbesitzrichtlinie stärkt die Identifikation des Vorstands mit dem Unternehmen und dessen Aktionären und unterstützt eine nachhaltige Bindung an die geschäftliche Entwicklung der Commerzbank.

Einen weiteren Aspekt des weiterentwickelten Vorstandsvergütungssystems ist der Wegfall des bisherigen Faktors für die individuelle Zielerreichung. Dieser wird ersetzt durch eine individuelle Zielerreichung von 10 %, welche nunmehr direkt neben dem Konzernziel und den Ressort- beziehungsweise Segmentzielen steht. Hierdurch werden die individuellen Ziele stärker auf die konkreten Handlungsfelder der Vorstandsmitglieder ausgerichtet.

Die Auszahlung des LTI erfolgt zukünftig in Jahrestanchen über den gesamten Zurückbehaltungszeitraum von regelmäßig fünf Jahren im Anschluss an den grundsätzlich dreijährigen Bemessungszeitraum. Dies führt zu einer Erhöhung des Incentivierungsgedankens der einzelnen Vorstände, da die Auszahlungen zeitlich enger an die Erfolge innerhalb eines Geschäftsjahres gekoppelt sind. Bisher begann die Auszahlung erst frühestens fünf Jahre nach Ablauf des regelmäßig dreijährigen Bemessungszeitraums.

Eine separate Verzielung von STI und LTI soll derzeit weiterhin nicht erfolgen. Der Aufsichtsrat hat insoweit die Vor- und Nachteile abgewogen. Die Komplexität des Vergütungssystems würde

durch separate Ziele für das LTI deutlich erhöht. Zudem würde die Anschlussfähigkeit an das Vergütungssystem der Mitarbeiter erschwert. Auch im Mitarbeitervergütungssystem erfolgt keine separate Verzielung von STI und LTI.

Zudem ist der Gleichlauf von STI- und LTI-Zielen auf Jahresbassisscheiben aufgrund der laufenden Transformationsphase bis 2024 sinnvoll, um die gesetzten Ziele bis zum Geschäftsjahr 2024 stärker zu incentivieren. Nach Abschluss der Strategie 2024 sollen weitere Änderungen in Betracht gezogen werden.

Vergütung für stellvertretende Vorstandsvorsitzende

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021 auch beschlossen, die Position des stellvertretenden Vorstandsvorsitzes zu etablieren, womit die Stabilität der Unternehmensführung verstärkt wird. Dr. Bettina Orlopp hat diese Position übernommen. In diesem Zuge hat der Aufsichtsrat entschieden, die Vergütung an die gesteigerten Anforderungen und Verantwortlichkeiten anzupassen und gegenüber ordentlichen Vorstandsmitgliedern zu erhöhen. Dabei hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass sich das Vergütungs-niveau unverändert im marktüblichen Rahmen bewegt. Die feste Vergütung wird 1 332 000 Euro pro Jahr nach der Vorlage zur Billigung durch die Hauptversammlung im Mai 2022 betragen. Der Zielbetrag der variablen Vergütung wird auf 888 000 Euro erhöht. Der Jahresbeitrag für die betriebliche Altersversorgung wird unverändert auf Basis von 40 % des pensionsfähigen Teils des Grundgehaltes berechnet. Die Berechnung erfolgt daher auf Basis von 424 400 Euro pro Jahr.

Aufsichtsrat

Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

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

Nach dem Vergütungssystem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr eine Grundvergütung in Höhe von 80 000 Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieser Vergütung. Die in der nachfolgenden Tabelle dargestellte gewährte und geschul-

dete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG stellt alle Zahlungen dar, welche im Geschäftsjahr 2021 fällig waren.

Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss und für die Mitgliedschaft im Risikoausschuss erhalten die Aufsichtsratsmitglieder jeweils zusätzlich eine Vergütung von jährlich 30 000 Euro. Für die Mitgliedschaft in einem anderen Aufsichtsratsausschuss, der mindestens einmal im Kalenderjahr tagt, erhalten die Ausschussmitglieder zusätzlich eine Vergütung von jährlich 20 000 Euro. Der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Doppelte dieser Beträge. Diese zusätzliche Vergütung wird für maximal drei Ausschussmandate gezahlt, wobei die drei am höchsten vergüteten Ämter herangezogen werden. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem Aufsichtsratsausschuss angehört haben, erhalten für dieses Geschäftsjahr eine im Verhältnis der Zeit geringere anteilige Vergütung. Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied je Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld von 1 500 Euro. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Die Grundvergütung, die Ausschussvergütung und das Sitzungsgeld sind jeweils zum Ende des Geschäftsjahres zahlbar.

Die Commerzbank Aktiengesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung oder den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Außerdem werden für jedes Mitglied des Aufsichtsrats etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsrats-tätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt. Dem Aufsichtsratsvorsitzenden werden in angemessenem Umfang personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt sowie insbesondere Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben und Kosten für aufgrund seiner Funktion gebotene Sicherheitsmaßnahmen erstattet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten für das Geschäftsjahr 2021 damit eine Vergütung von netto insgesamt 3 283 400 Euro (Vorjahr: 3 464 500 Euro). Davon entfallen auf die Grundvergütung 1 805 800 Euro (Vorjahr: 1 840 200 Euro) und auf die Ausschussvergütung 946 500 Euro (Vorjahr: 949 300 Euro). Auf das Sitzungsgeld entfallen 531 000 Euro (Vorjahr: 675 000 Euro).

Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021, die zum Jahresende fällig war, ist nachfolgend dargestellt:

Tsd. €		Grund- vergütung	in % GV	Ausschuss- vergütung	in % GV	Sitzungs- geld	in % GV	Gesamt- vergütung
Helmut Gottschalk (seit 14. April 2021)	2021	165	63	81	31	18	7	264
	2020	–	–	–	–	–	–	–
Uwe Tschäge	2021	160	64	60	24	29	11	249
	2020	160	62	60	23	36	14	256
Heike Anscheit	2021	80	66	20	17	21	17	121
	2020	80	64	20	16	26	20	126
Alexander Boursanoff	2021	80	82	–	–	18	18	98
	2020	80	79	–	–	21	21	101
Gunnar de Buhr	2021	80	50	50	32	29	18	159
	2020	80	47	50	29	41	24	171
Stefan Burghardt	2021	80	49	50	31	33	20	163
	2020	80	49	50	30	35	21	165
Dr. Frank Czichowski (seit 13. Mai 2020)	2021	80	43	70	38	36	19	186
	2020	51	43	44	37	24	20	119
Sabine U. Dietrich	2021	80	48	60	36	26	15	166
	2020	80	47	60	36	29	17	169
Dr. Jutta A. Dönges (seit 13. Mai 2020)	2021	80	44	70	38	33	18	183
	2020	51	39	44	34	36	28	131
Monika Fink	2021	80	58	30	22	27	20	137
	2020	80	55	30	21	36	25	146
Christian Höhn	2021	80	56	40	28	24	17	144
	2020	80	49	49	30	36	22	165
Kerstin Jerchel	2021	80	67	19	16	21	18	120
	2020	80	79	–	–	21	21	101
Burkhard Keese (seit 18. Mai 2021)	2021	50	42	56	47	14	11	119
	2020	–	–	–	–	–	–	–
Alexandra Krieger	2021	80	82	–	–	18	18	98
	2020	80	79	–	–	21	21	101
Daniel Mattheus (seit 18. Mai 2021)	2021	50	68	12	17	11	14	73
	2020	–	–	–	–	–	–	–
Caroline Seifert (seit 18. Mai 2021)	2021	50	68	12	17	11	14	73
	2020	–	–	–	–	–	–	–
Robin J. Stalker	2021	80	46	60	34	35	20	175
	2020	80	44	60	33	42	23	182
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	2021	80	46	67	38	29	16	175
	2020	80	43	70	37	38	20	188
Frank Westhoff (seit 18. Mai 2021)	2021	50	37	68	51	15	11	133
	2020	–	–	–	–	–	–	–
Stefan Wittmann	2021	80	66	20	17	21	17	121
	2020	80	65	20	16	23	18	123
Summe	2021	1 645		845		469		2 959
	2020	1 222		557		465		2 244

Tsd. €		Grund- vergütung	in % GV	Ausschuss- vergütung	in % GV	Sitzungs- geld	in % GV	Gesamt- vergütung
Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder								
Hans-Jörg Vetter (bis 16. März 2021)	2021	51	70	17	23	5	6	72
	2020	98	67	33	22	17	11	147
Dr. Tobias Guldemann (bis 18. Mai 2021)	2021	31	36	35	40	21	24	86
	2020	80	37	90	42	44	20	214
Dr. Rainer Hillebrand (bis 18. Mai 2021)	2021	31	42	23	32	20	27	74
	2020	80	48	50	30	36	22	166
Dr. Victoria Ossadnik (bis 18. Mai 2021)	2021	31	63	8	16	11	22	49
	2020	80	63	20	16	27	21	127
Andreas Schmitz (bis 24. März 2021)	2021	19	39	19	39	11	22	48
	2020	–	–	–	–	–	–	–
Summe¹	2021	163		102		68		333
	2020	619		393		215		1 227
Gesamt¹	2021	1 806		947		531		3 283
	2020	1 840		949		675		3 465

¹ In der der Tabelle werden nur Aufsichtsratsmitglieder dargestellt, die im Geschäftsjahr 2021 eine Vergütung erhalten haben. Die in den Zeilen „Summe 2020“ und „Gesamt 2020“ dargestellten Beträge beinhalten die Vergütung aller Aufsichtsratsmitglieder, also auch derjenigen Aufsichtsratsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung mehr erhalten haben und daher nicht aufgeführt sind. Die Angaben der Summe 2021 und der Gesamtbeträge für 2021 lässt in der Tabelle vorgenommene Rundungen der Einzelbeträge unberücksichtigt.

Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2021 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Ausblick

Auch das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats soll in Bezug auf die Vergütung für die Mitgliedschaft in den Ausschüssen fortentwickelt werden. An der dargestellten Grundstruktur des Vergütungssystems soll sich nichts ändern. Die Änderungen, welche der Aufsichtsrat der Hauptversammlung im Mai 2022 vorschlagen wird, betreffen lediglich die Höhe der zusätzlichen Vergütung für die Mitgliedschaft in Ausschüssen. Derzeit ist für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss sowie im Risikoausschuss jeweils eine zusätzliche Vergütung von jährlich 30 000 Euro vorgesehen, während für die Mitgliedschaft in einem anderen Aufsichtsratsausschuss, der mindestens einmal im Kalenderjahr tagt, eine zusätzliche Vergütung von jährlich 20 000 Euro geleistet wird. In Anbetracht der Aufgabenerweiterungen, der gestiegenen Verantwortung und des höheren Arbeitsaufwands in Bezug auf die anderen Aufsichtsratsausschüsse erscheint die Differenzierung der Vergütung für die Mitgliedschaft in den einzelnen Ausschüssen nicht mehr angemessen. Insbesondere die Themen Nachhaltigkeit und digitale Transformation haben zunehmend an Bedeutung gewonnen, was mit höherer Verantwortung und steigendem Arbeitsaufwand für die jeweiligen Ausschüsse einhergeht. Im Sinne eines einfachen und klaren Vergütungssystems soll daher zukünftig die Mitgliedschaft in allen Ausschüssen einheitlich mit zusätzlich jähr-

lich 30 000 Euro vergütet werden. Voraussetzung für die Vergütung einer Mitgliedschaft in einem Aufsichtsratsausschuss soll sein, dass der Ausschuss mehrmals im Kalenderjahr tagt. Die vorgeschlagenen Änderungen sollen ab dem 1. Januar 2022 gelten.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

In der folgenden Tabelle wird die Ertragsentwicklung der Commerzbank, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG im Vergleich zum Vorjahr abgebildet. Die vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung erfordert, die Veränderung der Angaben von einem zum nächsten Geschäftsjahr miteinander zu vergleichen. Das daraus resultierende Vergleichsergebnis wird in Prozent angegeben. Zudem werden die absoluten Werte angegeben, um die relativen Veränderungen besser einordnen zu können.

Ertragsentwicklung

Die Ertragsentwicklung der Commerzbank Aktiengesellschaft ist gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG anzugeben. Dies erfolgt anhand des Jahresergebnisses (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) nach Handelsgesetzbuch. Zusätzlich wird der für die Zielerreichung maßgebliche Konzern-EVA dargestellt, da dieser nach dem aktuellen Vergütungssystem die maßgebliche Größe zur Ermittlung der Konzernzielerreichung und folglich der Höhe der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder ist. Ferner sind auch das operative Konzernergebnis nach IFRS und der NetRoTE aufgeführt, da diese Kennzahlen ab dem Geschäftsjahr 2023 maßgebliche Bemessungsgrößen für die Zielerreichung sind.

Vorstandsvergütung

In der vergleichenden Darstellung der Vergütung der Vorstandsmitglieder wird die gewährte und geschuldete Vergütung und damit die Zahlungen, die innerhalb des Geschäftsjahres 2021 an die Vorstandsmitglieder geleistet wurden, angegeben. Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021, die erst ab dem Jahr 2022 geleistet wird, ist daher nicht in den Vergütungsangaben enthalten. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben ist zudem der Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung nicht von der gewährten und geschuldeten Vergütung umfasst und daher nicht in der nachfolgenden Tabelle enthalten.

Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf den Personalaufwand des Konzerns auf Voll-

zeitäquivalentbasis abgestellt. Die Auswahl umfasst damit sämtliche Arbeitnehmer des Commerzbank-Konzerns. Auf diese Weise wird ein repräsentativer Durchschnitt gebildet, der unabhängig von Umstrukturierungen innerhalb des Konzerns ist. Die Arbeitnehmeranzahl lag im Geschäftsjahr 2021 bei 38 281 Mitarbeitern (Vollzeitäquivalent/VZK) und im Geschäftsjahr 2020 bei 39 445 VZK. Die durchschnittliche Vergütung umfasst den Personalaufwand für Grundgehälter, variable Vergütung, Altersversorgung, sonstige Nebenleistungen und Sozialversicherungsbeiträge, die für ein Geschäftsjahr geleistet wurden. Die Darstellung der Arbeitnehmervergütung hat damit eine andere Basis als diejenige der Vorstands- beziehungsweise Aufsichtsratsvergütung. Sie ermöglicht jedoch eine bessere Vergleichbarkeit mit der dargestellten Ertragsentwicklung. Diese Darstellung unterscheidet sich aufgrund der gesetzlichen Vorgaben von denen für die Organvergütung, da bei den Organmitgliedern allein die im Geschäftsjahr zugeflossenen Vergütungsbestandteile im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG dargestellt werden. Ein Gleichlauf der Darstellung der Mitarbeitervergütung mit der Vorstandsvergütung wird auch dadurch beschränkt, dass das LTI der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums entsteht und daher in der Vergütung nach § 162 AktG nicht berücksichtigt werden kann.

Aufsichtsratsvergütung

In der vergleichenden Darstellung der Aufsichtsratsvergütung wird ebenso wie bei den Vorstandsmitgliedern die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG dargestellt.

Geschäftsjahr	2021	2020	Veränderung in %
I. Ertragsentwicklung (Mio €)			
Jahresüberschuss/-fehlbetrag Commerzbank AG (HGB)	-1 409	-5 708	-75
Operatives Konzernergebnis Commerzbank (IFRS)	1 183	-233	.
NetRoTE Commerzbank Konzern (in %)	1,0	-11,7	.
Konzern-EVA ¹ Commerzbank	-534	-3 801	-86

¹ Restrukturierungsaufwendungen sowie eventuelle Auflösungen von Restrukturierungsrückstellungen werden bei der Ermittlung der Zielerreichung nicht berücksichtigt.

Geschäftsjahr	2021	2020	Veränderung in %
II. Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung im Konzern auf VZK-Basis (Tsd. €)			
	90	88	2

Geschäftsjahr	2021	2020	Veränderung in %
III. Vorstandsvergütung (Tsd. €)			
Dr. Manfred Knof	2 077	–	.
Dr. Marcus Chromik	1 171	1 258	–7
Michael Kotzbauer	1 131	–	.
Dr. Bettina Orlopp	1 208	1 207	0
Thomas Schaufler	87	–	.
Sabine Schmittroth	1 100	1 252	–12
Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder			
Jörg Hessenmüller (bis 30. September 2021)	1 231	1 245	–1
Frühere Vorstandsmitglieder			
Frank Annuscheit (bis 28. Februar 2019)	817	1 206	–32
Markus Beumer (bis 31. Oktober 2016)	201	–	.
Martin Blessing (bis 30. April 2016)	445	–	.
Roland Boekhout (bis 31. Dezember 2020)	1 149	1 449	–21
Stephan Engels (bis 31. März 2020)	315	906	–65
Michael Mandel (bis 30. September 2020)	1 162	1 247	–7
Klaus-Peter Müller (bis 15. Mai 2008) ¹	516	511	1
Michael Reuther (bis 31. Dezember 2019)	308	649	–53
Dr. Stefan Schmittmann (bis 31. Dezember 2015) ²	253	233	9
Ulrich Sieber (bis 31. Dezember 2013)	500	447	12
Nicholas Teller (bis 31. Mai 2008) ³	14	202	–93
Martin Zielke (bis 31. Dezember 2020)	2 081	2 037	2

¹ Bis 8. Mai 2018 Vorsitzender des Aufsichtsrats. Der Werte für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 betreffen Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung aus seiner Zeit als Vorstandsmitglied.

² Bis 3. August 2020 Vorsitzender des Aufsichtsrats. Der Wert für das Geschäftsjahr 2020 betrifft Aufsichtsratsvergütung. Der Wert für das Geschäftsjahr 2021 betrifft Leistungen aus dem Vorstandsstellungsverhältnis.

³ Bis 31. Dezember 2020 Mitglied des Aufsichtsrats. Der Wert für das Geschäftsjahr 2020 betrifft Aufsichtsratsvergütung. Der Wert für das Geschäftsjahr 2021 betrifft Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung aus seiner Zeit als Vorstandsmitglied.

Geschäftsjahr	2021	2020	Veränderung in %
IV. Aufsichtsratsvergütung (Tsd. €)			
Helmut Gottschalk (seit 14. April 2021)	264	–	.
Uwe Tschäge	249	256	–3
Heike Anscheit	121	126	–4
Alexander Boursanoff	98	101	–3
Gunnar de Buhr	159	171	–7
Stefan Burghardt	163	165	–1
Dr. Frank Czichowski (seit 13. Mai 2020)	186	119	57
Sabine Ursula Dietrich	166	169	–2
Dr. Jutta A. Dönges (seit 13. Mai 2020)	183	131	40
Monika Fink	137	146	–6
Christian Höhn	144	165	–13
Kerstin Jerchel	120	101	19
Burkhard Keese (seit 18. Mai 2021)	119	–	.
Alexandra Krieger	98	101	–3
Daniela Mattheus (seit 18. Mai 2021)	73	–	.
Caroline Seifert (seit 18. Mai 2021)	73	–	.
Robin J. Stalker	175	182	–4
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	175	188	–7
Frank Westhoff (seit 18. Mai 2021)	133	–	.
Stefan Wittmann	121	123	–1
Im Geschäftsjahr 2021 oder Vorjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder			
Hans-Jörg Vetter (bis 16. März 2021)	72	147	–51
Dr. Stefan Schmittmann (bis 3. August 2020) ¹	253	233	9
Dr. Tobias Guldimann (bis 18. Mai 2021)	86	214	–60
Dr. Rainer Hillebrand (bis 18. Mai 2021)	74	166	–56
Dr. Markus Kerber (bis 13. Mai 2020)	–	67	–100
Anja Mikus (bis 13. Mai 2020)	–	69	–100
Dr. Victoria Ossadnik (bis 18. Mai 2021)	49	127	–62
Andreas Schmitz (bis 24. März 2021)	48	–	.
Nicholas Teller (bis 31. Dezember 2020) ²	14	202	–93

¹ Bis 3. August 2020 Vorsitzender des Aufsichtsrats. Der Wert für das Geschäftsjahr 2020 betrifft Aufsichtsratsvergütung. Der Wert für das Geschäftsjahr 2021 betrifft Leistungen aus dem Vorstandsstellungsverhältnis.

² Bis 31. Dezember 2020 Mitglied des Aufsichtsrats. Der Wert für das Geschäftsjahr 2020 betrifft Aufsichtsratsvergütung. Der Wert für das Geschäftsjahr 2021 betrifft Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung aus seiner Zeit als Vorstandsmitglied.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Commerzbank AG

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Commerzbank AG, Frankfurt am Main für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben zur Angemessenheit der Vergütung im Abschnitt „Angemessenheit der Vergütung“, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Commerzbank AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

Eschborn, den 18. März 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Claus-Peter Wagner
Wirtschaftsprüfer

Marcus Binder
Wirtschaftsprüfer



COMMERZBANK

Commerzbank AG

Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

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

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

