

Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung

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

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

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

Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Bank erklärt jährlich, ob den Verhaltensempfehlungen der Kommission entsprochen wurde und wird und erläutert, weshalb welche Empfehlungen nicht umgesetzt werden. Diese Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat wird auf den Internetseiten der Commerzbank (www.commerzbank.de) veröffentlicht. Dort findet sich auch ein Archiv mit den Entsprechenserklärungen seit 2002. Die aktuelle Erklärung wurde am 5. November 2014 abgegeben.

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

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

einschließlich der Ressortzuständigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder ist auf den Internetseiten der Commerzbank veröffentlicht.

- Gemäß Nummer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 des Kodex soll die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Das neue Vorstandsvergütungssystem der Bank, das mit Wirkung vom 1. Januar 2015 umgesetzt werden soll, sieht zum einen ein festes Jahresgrundgehalt vor. Zum anderen ermittelt der Aufsichtsrat bei der variablen Vergütung nach Ablauf eines Geschäftsjahres auf Basis vorab vereinbarter Ziele einen Gesamtzielerreichungsbetrag. Für diesen Gesamtzielerreichungsbetrag gilt eine betragsmäßige Höchstgrenze. 50 % des Gesamtzielerreichungsbetrages werden in virtuellen Commerzbank-Aktien geleistet, für die überwiegend ein Zurückbehaltungszeitraum von 5 Jahren und eine Wartefrist von weiteren 12 Monaten gelten. Am Ende der Wartefrist wird der Gegenwert der virtuellen Commerzbank-Aktien in bar ausgezahlt. Kursveränderungen der Aktie während dieses Zeitraumes lassen die Zahl der zu gewährenden virtuellen Aktien unberührt und verändern den Auszahlungsbetrag. Dieser Betrag ist höhenmäßig nicht begrenzt. Nach dem Konzept des neuen Vergütungssystems sollen die Vorstandsmitglieder als Element einer nachhaltigen Vergütung ab Ermittlung des Gesamtzielerreichungsbetrages im Hinblick auf die Volatilität der virtuellen Aktien im Risiko sein. Die Begrenzung der Chance auf Teilhabe an einer positiven Kursentwicklung wäre insbesondere vor dem Hintergrund, dass auch keine Begrenzung für Kursverluste vorgesehen ist, nicht angemessen.
- In Bezug auf die Vorstandsvergütung soll gemäß Nummer 4.2.3 Abs. 2 Satz 8 des Kodex eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter variabler Vergütungsteile ausgeschlossen sein. Nach dem Aktiengesetz und der Institutsvergütungsverordnung soll der Aufsichtsrat für außerordentliche Entwicklungen die Möglichkeit vereinbaren, die variable Vergütung des Vorstands zu begrenzen. Demgemäß ist der Aufsichtsrat der Commerzbank berechtigt, bei außerordentlichen Entwicklungen die Zielwerte und sonstige Parameter der variablen Vergütungsteile anzupassen, um positive wie negative Auswirkungen auf die Erreichbarkeit der Zielwerte in angemessener Weise zu neutralisieren.

- Der Kodex empfiehlt in Nummer 4.2.3 Abs. 3, dass der Aufsichtsrat bei Versorgungszusagen zugunsten des Vorstands das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen soll. Im Jahr 2011 wurde bei der Commerzbank das System der Altersversorgung auf ein System der beitragsorientierten Leistungszusage umgestellt. Ein konkretes Versorgungsniveau wird somit nicht mehr definiert. Vielmehr hat jedes Vorstandsmitglied Anspruch auf einen jährlichen Versorgungsbaustein, dessen Höhe sich nach einem festen Prozentsatz des Jahresgrundgehalts des einzelnen Vorstandsmitglieds bemisst. Erhöhungen des festen Jahresgrundgehalts führen nur dann zu einer Erhöhung des Versorgungsbausteins, wenn der Aufsichtsrat dies ausdrücklich beschließt. Nach Definition des Prozentsatzes – und bei Nichtberücksichtigung sonstiger versicherungsmathematischer Einflüsse – hängt die letztendliche Höhe der erzielten Altersversorgungsansprüche eines Vorstandsmitglieds somit allein von der Dauer der Vorstandszugehörigkeit ab. Durch die Zuwendung eines festen Prozentsatzes des jeweiligen Jahresgrundgehalts erhält der Aufsichtsrat ein weitestgehend präzises Bild von dem jährlichen und langfristigen Aufwand für die Gesellschaft. Der tatsächliche jährliche Aufwand für die Gesellschaft hängt von versicherungsmathematischen Einflüssen ab. Der Verzicht auf die Definition eines angestrebten Versorgungsniveaus im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine beitragsorientierte Leistungszusage entspricht der sich in der Unternehmenspraxis vermehrt durchsetzenden Regelung.
- Gemäß Nummer 5.3.3 des Kodex soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist. Aufgrund des im Kreditwesengesetz neu eingefügten § 25d Abs. 11 Satz 2 Nr. 1 soll der Nominierungsausschuss den Aufsichtsrat bei der Ermittlung von Bewerbern für die Besetzung von Stellen in der Geschäftsleitung bei Kreditinstituten unterstützen. Diese Aufgabe wurde bei der Commerzbank bisher vom Präsidialausschuss wahrgenommen, dem auch Arbeitnehmervertreter angehören. Um die bisherige Beteiligung von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern bei der Auswahl von Bewerbern für den Vorstand beizubehalten, sind zwei Mitglieder des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats der Commerzbank Arbeitnehmervertreter.
- Nach Nummer 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 des Kodex soll, sofern den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt wird, diese auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Commerzbank erhalten neben einer festen Vergütung eine variable Vergütung von 3 000,00 Euro je 0,05 Euro Dividende, die über einer Dividende von 0,10 Euro je Stückaktie für das abgelaufene Geschäftsjahr an die Aktionäre ausgeschüttet wird. An die Aktio-

näre wurde für das Geschäftsjahr 2013 keine Dividende und damit an die Aufsichtsratsmitglieder auch keine erfolgsorientierte Vergütung gezahlt. Im Kontext mit einer Wiederaufnahme von Dividendenzahlungen wird sich die Commerzbank mit der Neuordnung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder befassen.

Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

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

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

Vorstand

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

Die Zusammensetzung des Vorstands und die Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder sind im Geschäftsbericht auf der Seite 11 dargestellt. Die nähere Ausgestaltung der Arbeit im Vorstand wird durch eine Geschäftsordnung des Vorstands bestimmt, die auf den Internetseiten der Commerzbank unter www.commerzbank.de veröffentlicht ist.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 31 bis 44 ausführlich dargestellt.

Aufsichtsrat

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

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist auf den Seiten 18 bis 20 dieses Geschäftsberichts dargestellt. Über Einzelheiten zur Arbeit des Gremiums, seiner Struktur und seiner Kontrollfunktion informiert der Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 12 bis 17. Weitere Angaben zu der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen finden sich in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, die auf den Internetseiten der Commerzbank unter www.commerzbank.de eingesehen werden können.

Nummer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. Der Aufsichtsrat der Commerzbank hat im Einzelnen folgende konkrete Ziele beschlossen:

- Beibehaltung eines Frauenanteils im Aufsichtsrat von mindestens 30 % unter der Voraussetzung, dass der aktuelle Frauenanteil der Arbeitnehmervertreter auch in Zukunft aufrechterhalten wird.
- Beibehaltung zumindest eines internationalen Vertreters.
- Berücksichtigung von Sachverstand und Kenntnis in Bezug auf die Bank.
- Berücksichtigung besonderer Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren.
- Vermeidung von potenziellen Interessenkonflikten.
- Stets mindestens 8 von der Hauptversammlung gewählte unabhängige Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex.
- Berücksichtigung der Regelaltersgrenze von 72 Jahren.

Der Aufsichtsrat der Commerzbank besteht aus 20 Mitgliedern, dazu gehören aktuell eine internationale Vertreterin und – einschließlich der internationalen Vertreterin – 6 Frauen.

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

Die Effizienz seiner Arbeit überprüfte der Aufsichtsrat in den vergangenen 5 Jahren dreimal durch einen detaillierten und anonymisierten Fragebogen und einmal durch einen externen Personalberater. Die Ergebnisse der Effizienzprüfungen wurden dem Plenum vorgetragen und dort auch diskutiert. Die Effizienzprüfung 2014 hat anhand eines Fragebogens stattgefunden. Wir sind der Auffassung, dass die Arbeitsweise des Aufsichtsrats effizient ist und ein hoher Standard erreicht wurde. Anregungen aus dem Kreis der Aufsichtsratsmitglieder wurden und werden für die zukünftige Arbeit berücksichtigt. Ab dem Geschäftsjahr 2015 wird der Aufsichtsrat die Effizienzprüfung mit seiner gemäß § 25d Absatz 11 KWG durchzuführenden Bewertung verbinden und die Prüfung jährlich durchführen.

Gemäß § 3 Abs. 6 der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats hat jedes Aufsichtsratsmitglied Interessenkonflikte offenzulegen. Im Berichtsjahr hat kein Aufsichtsratsmitglied einen Interessenkonflikt im Sinne von Nummer 5.5.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex offengelegt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 45 und 46 detailliert erläutert.

Diversity

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

Der Vorstand initiierte im Jahr 2010 das Projekt „Frauen in Führungspositionen“. Ziel ist es, unter Berücksichtigung aller Talente ein leistungsfähiges Führungsteam für die Commerzbank zu sichern. Umfassende Analysen ergaben ein detailliertes Bild der Ausgangssituation. Auf dieser Basis wurden spezifische Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen entwickelt und fortlaufend umgesetzt. Der Vorstand wird halbjährlich über den Umsetzungsfortschritt und die Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen informiert. Das obere Management in allen Banksegmenten verantwortet die nachhaltige Umsetzung der Ziele. Durch das Projekt „Frauen in Führungspositionen“ konnte der Frauenanteil über alle Führungspositionen im Konzern auf über 28 % gesteigert werden.

Darüber hinaus unterstützt die Commerzbank die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch betrieblich geförderte Kinderbetreuung, das Programm „Keep in Touch“ als Maßnahme zur Kontaktpflege für die Dauer der Elternzeit und das Comeback-Plus-Programm zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit. Zur Förderung der Kinderbetreuung bietet die Commerzbank ein umfassendes Angebot, das aus Beratung zur Kinderbetreuung, Vermittlung von Betreuungsplätzen sowie finanziellen Zuschüssen besteht. Seit dem 1. Juni 2005 ist die Kindertagesstätte „Kids & Co.“ in Frankfurt für Mitarbeiterkinder geöffnet. „Kids & Co.“ verfügt über Krippen (Betreuung für Kinder von 9 Wochen bis 3 Jahre in derzeit 6 Einrichtungen in Frankfurt) und Kindergarteneinrichtungen (Betreuung für Kinder von 3 Jahren bis Schuleintritt in derzeit 2 Einrichtungen) sowie seit dem Jahr 2011 auch über einen Schülerhort. Ferner können Mitarbeiter seit dem Jahr 2010 Kinderbetreuung im Krippen- und Kindergartenbereich in den Regionen bundesweit an insgesamt 23 Standorten nutzen. Die Commerzbank Aktiengesellschaft unterstützt diese Einrichtungen mit einem hohen finanziellen Engagement und bietet aktuell insgesamt circa 320 Kinderbetreuungsplätze an. Zudem kann bundesweit eine spontane Kinderbetreuung und Ferienbetreuung an derzeit 21 Standorten genutzt werden.

Bilanzierung

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

Zum Jahresabschluss gehört auch ein ausführlicher Risikobericht, der über den verantwortungsvollen Umgang des Unternehmens mit den unterschiedlichen Risikoarten informiert. Er ist auf den Seiten 107 bis 144 dieses Geschäftsberichts abgedruckt.

Während des Geschäftsjahres werden Anteilseigner und Dritte zusätzlich durch den Halbjahresfinanzbericht und zwei weitere Quartalsberichte über den Geschäftsverlauf unterrichtet. Auch diese Zwischenabschlüsse werden nach den einschlägigen internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen aufgestellt.

Aktionärsbeziehungen, Transparenz und Kommunikation

Einmal im Jahr findet die ordentliche Hauptversammlung statt. Sie beschließt insbesondere über – soweit ausgewiesen – die Verwendung des Bilanzgewinns, die Entlastung von Vorstand und Auf-

sichtsrat, die Bestellung des Abschlussprüfers sowie Satzungsänderungen. Gegebenenfalls erteilt sie die Ermächtigung zu Kapitalmaßnahmen oder die Zustimmung zum Abschluss von Gewinnabführungsverträgen. Dabei gewährt jeweils eine Aktie eine Stimme.

Vorstand und Aufsichtsrat haben von der in § 120 Abs. 4 Aktiengesetz vorgesehenen Möglichkeit, die Hauptversammlung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließen zu lassen, im Jahr 2010 Gebrauch gemacht. Die Hauptversammlung 2010 hat die Grundzüge der variablen Vergütung und das feste Jahresgrundgehalt der Vorstandsmitglieder gebilligt. Auch das neue Vorstandsvergütungssystem soll der Hauptversammlung 2015 zur Billigung vorgelegt werden. Zudem soll die Hauptversammlung 2015 über das Verhältnis zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung für Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter gemäß § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG beschließen.

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

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

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

Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht ist auch Bestandteil des Konzernlageberichts.

Der Bericht folgt den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und trägt den Anforderungen nach IFRS Rechnung.

Vorstand

Grundzüge des Vergütungssystems

Kernbestandteile des Vergütungssystems sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie ein Short Term Incentive (STI) und ein Long Term Incentive (LTI) als variable Vergütungskomponenten. Die Hauptversammlung 2010 hat die Grundzüge der variablen Vergütung und das feste Jahresgrundgehalt der Vorstandsmitglieder gemäß § 120 Abs. 4 Aktiengesetz gebilligt.

Im August 2011 hat der Aufsichtsrat eine Anpassung dieses Systems an die Erfordernisse der Institutsvergütungsverordnung beschlossen, die anschließend vertraglich umgesetzt wurde. Ferner hat der Aufsichtsrat Ende 2011 eine Änderung der Altersversorgung der Vorstandsmitglieder in eine beitragsorientierte Leistungszusage beschlossen, die rückwirkend ab dem 1. Januar 2011 umgesetzt wurde.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile (festes Jahresgrundgehalt)

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

Das feste Jahresgrundgehalt, das in gleichen monatlichen Beträgen ausbezahlt wird, beträgt 750 Tsd. Euro¹. Die Angemessenheit des festen Jahresgrundgehalts wird regelmäßig im Abstand von jeweils 2 Jahren überprüft.

Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus Dienstwagenutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung) sowie darauf entfallende Steuern.

Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)

Das Vergütungssystem sieht als erfolgsbezogene variable Vergütungskomponenten ein Short Term Incentive mit einem Gesamtzielwert von 400 Tsd. Euro und ein Long Term Incentive mit einem Gesamtzielwert von 600 Tsd. Euro pro Vorstandsmitglied vor. Der

Zielwert der variablen Vergütungskomponenten für ein Vorstandsmitglied liegt damit insgesamt bei 1 Mio. Euro.² Die maximale Zielerreichung liegt bei 200 %, was bei dem Short Term Incentive insgesamt 800 Tsd. Euro und bei dem Long Term Incentive 1 200 Tsd. Euro entspricht. Die Mindestgesamtwerte betragen jeweils 0 Euro.

Short Term Incentive (STI) Der STI hat eine Laufzeit von einem Jahr. Er besteht aus 2 gleich gewichteten Komponenten, von denen eine die STI-Leistungskomponente ist und die andere an den Economic Value Added (EVA)³ anknüpft. Ein Anspruch auf Zahlung des STI entsteht aufschiebend bedingt durch die Feststellung des Jahresabschlusses für das betreffende Jahr sowie der STI-Zielerreichung des Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat. Danach sind die Bezüge des STI zu 50 % fällig und als Barbetrag zahlbar sowie zu 50 % in Commerzbank-Aktien – oder aktienbasiert in bar – nach einer Wartezeit von weiteren 12 Monaten. Der Gesamtzielwert des STI beträgt 400 Tsd. Euro, der Zielwert der einzelnen Komponenten liegt bei jeweils 200 Tsd. Euro. Die Zielerreichung kann grundsätzlich zwischen 0 und 200 % liegen.

› **STI-EVA-Komponente** Für die STI-EVA-Komponente legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres einen Zielwert für den Konzern-EVA nach Steuern fest, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Außerdem wird festgelegt, welche EVA-Werte einer Zielerreichung von 0 % und von 200 % entsprechen.

› **STI-Leistungskomponente** Die individuelle Leistung jedes Vorstandsmitglieds wird auf Basis einer Gesamtbetrachtung von Kriterien beurteilt, die der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festlegt.

Long Term Incentive (LTI) Der LTI hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Er besteht aus 2 gleich gewichteten Komponenten, von denen eine an den Economic Value Added (EVA) anknüpft (LTI-EVA-Komponente) und die andere aktienbasiert ist (LTI-Aktienkomponente). Ein Anspruch auf Zahlung des LTI entsteht aufschiebend bedingt durch die Feststellung des Jahresabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der 4-jährigen Laufzeit des jeweiligen LTI sowie die Feststellung der LTI-Zielerreichung durch den Aufsichtsrat. Danach sind die Bezüge des LTI zu 50 % fällig und als Barbetrag zahlbar sowie zu 50 % in Commerzbank-Aktien – oder aktienbasiert in bar – nach einer Wartezeit von weiteren 12 Monaten. Der Gesamtzielwert des LTI beträgt 600 Tsd. Euro, der Zielwert der einzelnen Komponenten jeweils 300 Tsd. Euro. Die Zielerreichung kann insgesamt zwischen 0 und 200 % liegen; jede der beiden Komponenten kann

¹ Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt das feste Jahresgrundgehalt das 1,75-Fache des genannten Betrages und damit 1 312 500 Euro.

² Für den Vorstandsvorsitzenden liegen die Zielwerte beim 1,75-Fachen der genannten Beträge.

³ EVA ist der Konzernüberschuss nach Steuern und Minderheitenanteilen abzüglich der Kapitalkosten der Bank (Produkt aus Investorenkapital ohne Fremdanteile und Kapitalkostensatz nach Steuern).

demzufolge zwischen 0 und 600 Tsd. Euro betragen. Der vorläufige LTI-Auszahlungsbetrag der beiden LTI-Komponenten wird dahingehend modifiziert, dass er sich jeweils um den hälftigen Prozentsatz erhöht oder reduziert, um den die Zielerreichung für den leistungsorientierten Teil des STI im ersten Jahr der 4-jährigen LTI-Laufzeit 100 % über- oder unterschreitet. Diese Anpassung kann +/- 20 % des Zielwertes der jeweiligen LTI-Komponente nicht überschreiten. Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, jährlich 50 % des ihm aus dem LTI zugeflossenen Nettoauszahlungsbetrags in Commerzbank-Aktien zu investieren (Eigeninvestment), bis sein Eigeninvestment einen Betrag von mindestens 350 Tsd. Euro erreicht.

› **LTI-Aktienkomponente** Der vorläufige Auszahlungsbetrag der LTI-Aktienkomponente ergibt sich einerseits aus der relativen Total-Shareholder-Return-(TSR-)Performance der Commerzbank im Vergleich zur TSR-Performance der anderen Banken des Dow Jones EURO STOXX Banken und andererseits aus der absoluten Kursperformance der Commerzbank-Aktie. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn der LTI-Laufzeit die Anzahl der Commerzbank-Aktien fest, die das Vorstandsmitglied bei einer Zielerreichung von 100 % nach dem Ende der 4-jährigen LTI-Laufzeit gegebenenfalls erhält. Außerdem definiert er, welche TSR-bezogene Platzierung der Commerzbank im Vergleich zu den anderen relevanten Banken welchem Zielerreichungsgrad entspricht. Die relative TSR-Performance bestimmt dann die Anzahl der virtuell zugeteilten Aktien; deren Gegenwert wird durch die absolute Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie während der LTI-Laufzeit bestimmt.

› **LTI-EVA-Komponente** Die Zielwerte der EVA-basierten LTI-Komponente werden vom Aufsichtsrat vorab für die gesamte LTI-Laufzeit festgesetzt und können für die einzelnen Jahre der Laufzeit differieren. Der Aufsichtsrat definiert außerdem vorab, welcher EVA-Wert welchem Zielerreichungsgrad entspricht. Die Zielerreichung wird während der 4-jährigen LTI-Laufzeit jährlich festgestellt, wobei die Zielerreichung der einzelnen Jahre grundsätzlich zwischen -100 und +200 % liegen kann. Nach dem Ende der 4-jährigen LTI-Laufzeit ermittelt der Aufsichtsrat die durchschnittliche Zielerreichung, die zwischen 0 und 200 % liegen kann, und den sich daraus ergebenden vorläufigen Auszahlungsbetrag.

Im Falle außerordentlicher Entwicklungen mit erheblichem Einfluss auf die Erreichbarkeit der Zielwerte von STI oder LTI kann der Aufsichtsrat diesen positiven oder negativen Einfluss durch Anpassung der Ziele neutralisieren.

Vergütung des Vorstandsvorsitzenden

Das feste Jahresgrundgehalt und die Zielwerte der variablen Vergütungskomponenten liegen für den Vorstandsvorsitzenden beim 1,75-Fachen der für Vorstandsmitglieder genannten Beträge.

Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen

Die einem Vorstandsmitglied zufließende Vergütung aus der Wahrnehmung von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen wird auf die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet. Diese Anrechnung erfolgt jeweils zum Auszahlungszeitpunkt nach der Hauptversammlung, die den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr entgegennimmt, in dem dem Vorstandsmitglied die Vergütung aus der Wahrnehmung von Konzernmandaten zugeflossen ist.

Teilverzicht der Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die variable Vergütung für 2014

Im Hinblick auf die ab dem 1. Januar 2014 geltenden rechtlichen Anforderungen haben die Vorstandsmitglieder auf ihre variable Vergütung für das Jahr 2014, soweit sie das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung von 1:1 überschreitet, verzichtet.

Altersversorgung

Das im Jahr 2011 vom Aufsichtsrat beschlossene System der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder beinhaltet eine leistungsorientierte Leistungszusage.

Dem Versorgungskonto jedes Vorstandsmitglieds wird bis zur Beendigung der Bestellung als Vorstandsmitglied der Bank jährlich ein Versorgungsbaustein gutgeschrieben. Der Versorgungsbaustein eines Kalenderjahres ergibt sich durch Umwandlung des jeweiligen Jahresbeitrags in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenpension. Bei der Einführung des neuen Vergütungssystems im Jahre 2010 wurde die Höhe der Altersversorgung nicht angepasst. Auch bei der Einführung des neuen Altersversorgungssystems im Jahr 2011 wurden der Initialbaustein und die Versorgungsbausteine so bestimmt, dass eine Äquivalenz zu den zuvor bestehenden Vorstandszusagen gegeben war.

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

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

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

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

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

Bei Eintritt des Versorgungsfalls wegen Invalidität vor Vollen- dung des 55. Lebensjahres wird der Monatsbetrag der Invaliden- pension um einen Zurechnungsbetrag aufgestockt.

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

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

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

Regelungen für nach der Neuregelung eingetretene Vorstands- mitglieder Die Altersversorgung für nach der Neuregelung ein- getretene Vorstandsmitglieder wurde am Commerzbank-Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge ausgerichtet und vom Aufsichtsrat am 2. Dezember 2011 verabschiedet. Eine Altersversorgung in Form einer Kapitaleistung wird danach gezahlt, wenn ein Vorstandsmit- glied

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

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

Für jedes Kalenderjahr während des bestehenden Anstellungsver- hältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalls wird jedem nach der Neuregelung eingetretenen Vorstandsmitglied ein Jahres- baustein gutgeschrieben, der 40 % des festen Jahresgrundgehalts (Jahresbeitrag) multipliziert mit einem altersabhängigen Transfor- mationsfaktor beträgt. Die Jahresbausteine werden bis zum Aus- scheiden des Vorstandsmitglieds auf einem Versorgungskonto geführt. Nach Vollendung des 61. Lebensjahres wird dem Versor-

gungskonto des Vorstandsmitglieds bis zum Eintritt des Versor- gungsfalls jährlich ein Zuschlag von 2,5 % des am jeweils vorange- gangenen 31. Dezember erreichten Stands des Versorgungskontos gutgeschrieben.

Ein in Abhängigkeit vom Alter des Vorstandsmitglieds zu bestim- mender Anteil des Jahresbeitrags wird in Investmentfonds angelegt und in ein virtuelles Depot eingebracht.

Die Höhe des Alterskapitals beziehungsweise des vorzeitigen Alterskapitals entspricht dem Stand des virtuellen Depots, mindes- tens jedoch dem Stand des Versorgungskontos bei Eintritt des Ver- sorgungsfalls.

Für die ersten beiden Monate nach Eintritt des Versorgungsfalls erhält das Vorstandsmitglied ein Übergangsgeld in Höhe von monat- lich einem Zwölftel des festen Jahresgrundgehalts.

Falls ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalls 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 Zurech- nungsbetrag. Der Zurechnungsbetrag wird gewährt, sofern das Vorstandsmitglied bei Eintritt des Versorgungsfalls wegen Dienst- unfähigkeit beziehungsweise bei Tod mindestens 5 Jahre ununter- brochen als Vorstandsmitglied der Bank bestellt war und noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hatte.

In der Tabelle 2 haben wir für die aktiven Vorstandsmitglieder die am 31. Dezember 2014 erreichten jährlichen Pensionsanwart- schaften bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 62 Jahren, die zugehörigen versicherungsmathematischen Barwerte am 31. De- zember 2014 sowie die in dem Barwert enthaltenen Dienstzeitauf- wendungen für das Jahr 2014 aufgeführt und den jeweiligen Vor- jahresbeträgen gegenübergestellt. Die in der Tabelle angegebenen Barwerte der erreichten Pensionsanwartschaften liegen 2014 deut- lich über den Werten von 2013. Dies ist im Wesentlichen auf den gesunkenen Diskontierungszinssatz zurückzuführen, der für die Berechnung nach IFRS maßgeblich ist. Dieser orientiert sich an den Markterwartungen hinsichtlich zukünftiger Marktzinssätze. Die erwarteten Marktzinssätze sind 2014 im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurückgegangen, was aufgrund der langen Kapitalisie- rungszeiträume einen erheblichen, erhöhenden Einfluss auf die nachfolgend aufgeführten Barwerte hat.

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 2014 belaufen sich die Pensionsverpflich- tungen (Defined Benefit Obligations) für zum Stichtag aktive Vor- standsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft auf insge- samt 28,4 Mio. Euro (Vorjahr: 19,9 Mio. Euro; siehe auch Tabelle 2).

Tabelle 2

Tsd. €		Erreichte Pensionsanwartschaften auf jährliche Altersrente mit Vollendung des 62. Lebensjahres Stand zum jeweiligen 31.12.	Barwerte der erreichten Pensionsanwartschaften ¹ Stand zum jeweiligen 31.12.	Dienstzeitaufwendungen
Martin Blessing	2014	297	7 555	434
	2013	269	4 658	455
Frank Annuscheit	2014	157	3 782	386
	2013	133	2 201	405
Markus Beumer	2014	147	3 498	353
	2013	124	1 974	372
Stephan Engels	2014	60 ²	891	316
	2013	40 ²	541	333
Jochen Klösches	2014 ³	–	–	–
	2013	109	1 450	399
Michael Reuther	2014	190	4 820	438
	2013	165	3 046	450
Dr. Stefan Schmittmann	2014	202	5 041	612
	2013	169	3 142	627
Ulrich Sieber	2014 ³	–	–	–
	2013	105	1 354	381
Martin Zielke	2014	126	2 861	456
	2013	97	1 505	478
Gesamt	2014		28 448	2 995
	2013		19 871	3 900

¹ Der Anstieg der Barwerte wurde im Wesentlichen durch den gesunkenen Diskontierungszinssatz verursacht, der für die Berechnung nach IFRS maßgeblich ist.

² Kapitalleistung verrentet.

³ Jochen Klösches und Ulrich Sieber sind zum 31. Dezember 2013 aus dem Vorstand ausgeschieden, sodass die Angabepflicht für 2014 entfällt.

Regelungen für den Fall der Beendigung der Organstellung

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

Falls die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, endet der Anstellungsvertrag grundsätzlich mit Ablauf von 6 Monaten ab dem Ende der Bestellung (Koppelungsklausel). Dem Vorstandsmitglied werden in diesem Fall das feste Jahresgrundgehalt, STIs und LTIs – vorbehaltlich § 615 Satz 2 BGB (Anrechnung von Vergütung aus anderweitigem Erwerb) – bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode weiter gewährt.

Endet der Anstellungsvertrag bei vorzeitiger Beendigung der Organstellung aus anderen Gründen als nach der oben beschriebenen Koppelungsklausel, wird das feste Jahresgrundgehalt gegebenenfalls zeitanteilig bis zur Beendigung des Anstellungsvertrages bezahlt. Die für Geschäftsjahre vor Beendigung des Anstellungsvertrages zugesagten STI und LTI bleiben unberührt. Der Auszahlungsbetrag für STI und LTI des Beendigungsjahres wird gegebenenfalls anteilig reduziert.

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 beschriebenen Koppelungsklausel, erhält das Vorstandsmitglied für die Dauer von 6 Monaten nach Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode weiterhin das feste Grundgehalt. Diese Zahlung endet, sobald das Vorstandsmitglied Pensionszahlungen erhält.

In jedem dieser Fälle werden die genannten Bezüge für die Zeit nach wirksamer Beendigung der Organstellung höchstens bis zu einem Gesamtbetrag in Höhe von 2 Jahresvergütungen¹ gezahlt (Cap).

Beendet die Bank die Organstellung vorzeitig oder verlängert sie diese bei Ablauf der Bestellungsperiode nicht, und zwar aufgrund von Umständen, die die Voraussetzungen des § 626 BGB erfüllen, so verfallen Ansprüche aus den für das Geschäftsjahr der Beendigung der Organstellung zugesagten STI und LTI ersatzlos und werden bis zu einer etwaigen späteren Beendigung des Anstellungsvertrages keine STI und LTI mehr gewährt.

¹ Für die Berechnung des Caps soll auf die Vergütung des letzten abgelaufenen Geschäftsjahres vor Beendigung der Organstellung abgestellt werden.

Sonstiges

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

Zusammenfassung

Die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2014 und zum Vergleich für das Jahr 2013 wird in der Tabelle 3 dargestellt.

Die Tabelle 3 zeigt die Bezüge gemäß Deutschem Rechnungslegungs Standard Nr. 17 (DRS 17), der die Anforderungen an die Berichterstattung über die Vorstandsvergütung konkretisiert. Die aktienbasierten Bezüge beziehungsweise Bezüge mit Ausgleich in Aktien des STI und LTI sind nach DRS 17 ungeachtet ihrer tatsächlichen Wertentwicklung mit dem ursprünglichen Wert zum Zeitpunkt ihrer Gewährung zu Beginn des Jahres 2014 darzustellen. Sie spiegeln somit die Vergütung bei der zu diesem Zeitpunkt erwarteten Zielerreichung wider, die bei den „EVA-abhängigen STI- und LTI-Komponenten“ mit Ausgleich in Aktien auf der Mehrjahresplanung für die Jahre 2014 bis 2017 beruht. Alle anderen aktienbasierten Komponenten beziehungsweise Komponenten mit Ausgleich in Aktien spiegeln die Vergütung bei 100 % Zielerreichung wider. Die Tabelle 3 stellt bezüglich dieser Komponenten dementsprechend theoretische Werte oder Auszahlungsbeträge dar.

Nach IFRS 2 sind Vergütungen mit Ausgleich in Aktien eigenkapitalneutral zu berücksichtigen – und zwar hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung in den Jahren 2015 bis 2017 mit ihrem ursprünglichen Wert zum Zeitpunkt ihrer Gewährung zu Beginn des Jahres 2014. Die Bank strebt seit 2014 keine tatsächliche Aktienaussgabe, sondern vielmehr eine Barvergütung auf der Basis virtueller Aktien als Standardvergütung an. Daher wird für 2014 voraussichtlich keine Vergütung mit Ausgleich in Aktien mehr geleistet. Dementsprechend werden nach IFRS 2 alle aktienbasierten Vergütungsbestandteile mit ihren tatsächlich erwarteten Werten als aktienbasierte Vergütungen mit Barausgleich erfasst (siehe folgender Absatz) und nicht mehr – wie im Vorjahr – als Vergütungen mit Ausgleich in Aktien. Diese waren im Vorjahr mit insgesamt 4 187 Tsd. Euro anzusetzen; davon für Martin Blessing 706 Tsd. Euro, für Martin Zielke 475 Tsd. Euro, für Frank Annuscheit und Michael Reuther jeweils 451 Tsd. Euro, für Jochen Klösges und Ulrich Sieber jeweils 434 Tsd. Euro, für Dr. Stefan Schmittmann 428 Tsd. Euro und für Markus Beumer und Stephan Engels jeweils 404 Tsd. Euro.

Die aufwandswirksam erfassten aktienbasierten Vergütungen mit Barausgleich gemäß IFRS 2 beinhalten 2014 zusätzlich die zuvor als Vergütungen mit Ausgleich in Aktien klassifizierten Vergütungskomponenten und fallen folglich höher aus als im Vorjahr. Sie betragen 2014 insgesamt 3 368 Tsd. Euro; davon für Martin Blessing 771 Tsd. Euro, für Frank Annuscheit 452 Tsd. Euro, für Dr. Stefan Schmittmann und Martin Zielke jeweils 441 Tsd. Euro, für Michael Reuther 429 Tsd. Euro sowie für Markus Beumer und Stephan Engels jeweils 417 Tsd. Euro; im Vorjahr insgesamt

145 Tsd. Euro; davon für Martin Blessing aufgrund seines Verzichts 0 Euro, für Frank Annuscheit, Michael Reuther und Martin Zielke jeweils 19 Tsd. Euro, für Jochen Klösges, Dr. Stefan Schmittmann und Ulrich Sieber jeweils 18 Tsd. Euro und für Markus Beumer und Stephan Engels jeweils 17 Tsd. Euro.

Kredite an Mitglieder des Vorstands

Barkredite an Vorstandsmitglieder wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres bis zur Fälligkeit im Jahr 2042 sowie zu Zinssätzen zwischen 1,5 und 5,5 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 15,4 %, gewährt. Die Kredite sind im marktüblichen Rahmen, soweit erforderlich, mit Grundschulden und Pfandrechten besichert.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Vorstands gewährten Kredite insgesamt 3 165 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 3 822 Tsd. Euro. Zugunsten der Vorstandsmitglieder wurden im Berichtsjahr mit Ausnahme von Mietavalen keine Haftungsverhältnisse seitens der Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns eingegangen.

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

Gemäß Ziffer 4.2.5 DCGK in der Fassung vom 24. Juni 2014, der durch entsprechende, dem DCGK beigefügte Mustertabellen konkretisiert wird, sollen für jedes Vorstandsmitglied zum einen die im Berichtsjahr gewährten Zuwendungen (Ziel- beziehungsweise Erwartungswerte), zum anderen der Zufluss (tatsächliche Auszahlungsbeträge für das Berichtsjahr) ausgewiesen werden. Dabei sollen sowohl gewährte Zuwendungen als auch Zufluss getrennt nach Festvergütung, Nebenleistungen, einjähriger sowie mehrjähriger variabler Vergütung und Versorgungsaufwand (das heißt Dienstzeitaufwand nach IAS 19) angegeben werden.

Die Tabelle 4 folgt diesen Empfehlungen, aus Gründen der Übersichtlichkeit jedoch zusammengefasst in nur einer Tabelle.

Die nicht aktienbasierten einjährigen Vergütungskomponenten (STI 2014 und STI 2013 in bar) sowie die nicht aktienbasierten mehrjährigen Vergütungskomponenten (LTI 2014 und LTI 2013 in bar) sind in der Gewährungstabelle kodexgemäß mit ihren Werten bei einer jeweiligen Zielerreichung von 100 % angegeben. Diese Werte liegen nicht unwesentlich über den hierfür derzeit erwarteten Beträgen.

Der oben unter der Überschrift „Teilverzicht der Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die variable Vergütung 2014“ beschriebene Teilverzicht der Vorstandsmitglieder auf die variable Vergütung für das Jahr 2014 wirkt sich auf die Vergütung nur aus, soweit die variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds tatsächlich das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung von 1:1 überschreitet. Die Zuflüsse für das Geschäftsjahr 2014 für die einzelnen variablen Komponenten liegen unterhalb dieses 1:1-Verhältnisses. Außer bei Martin Blessing wirkt sich der Teilverzicht auch nicht auf die gewährte variable Vergütung für das Jahr 2014 aus, sondern nur auf die theoretischen Maximalbeträge in der Tabelle.

Tabelle 3

Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2014 und zum Vergleich für das Jahr 2013

Tsd. €		Erfolgsunabhängige Komponenten				Erfolgsabhängige Komponenten mit kurzfristiger Anreizwirkung (STI)			
		Grund- gehalt	Vergütung für die Übernahme von Organ- funktionen ²	Verrech- nung von Vergütun- gen aus der Wahrneh- mung von Konzern- mandaten im Folgejahr ²	Sonstiges ³	Variable Vergütung in bar ⁴		Variable Vergütung mit Ausgleich in Aktien ⁵	
						abhängig von EVA- Ziel- erreichung	abhängig von der Erreichung individu- eller Ziele	abhängig von EVA- Ziel- erreichung	abhängig von der Erreichung individu- eller Ziele
Martin Blessing	2014	1 313	–	–	73	35	201	110	175
	2013	1 313	–	–	68	–	–	–	–
Frank Annuscheit	2014	750	–	–	57	20	120	63	100
	2013	750	–	–	50	32	120	22	100
Markus Beumer	2014	750	–	–	38	20	105	63	100
	2013	750	–	–	40	32	100	22	100
Stephan Engels	2014	750	41	–41	69	20	105	63	100
	2013	750	41	–41	66	32	100	22	100
Jochen Klösches	2014 ¹	–	–	–	–	–	–	–	–
	2013	750	–	–	36	32	113	22	100
Michael Reuther	2014	750	–	–	70	20	110	63	100
	2013	750	–	–	71	32	120	22	100
Dr. Stefan Schmittmann	2014	750	–	–	49	20	115	63	100
	2013	750	–	–	50	32	110	22	100
Ulrich Sieber	2014 ¹	–	–	–	–	–	–	–	–
	2013	750	36	–36	54	32	113	22	100
Martin Zielke	2014	750	–	–	68	20	115	63	100
	2013	750	–	–	59	32	130	22	100
Gesamt	2014	5 813	41	–41	424	155	871	488	775
	2013	7 313	77	–77	494	256	906	176	800

¹ Jochen Klösches und Ulrich Sieber sind zum 31. Dezember 2013 aus dem Vorstand ausgeschieden.

² Die erhaltenen Vergütungen aus der Wahrnehmung von Konzernmandaten werden im jeweiligen Folgejahr auf die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder angerechnet.

³ Unter Sonstiges sind die im Geschäftsjahr gewährten Sachbezüge, auf Sachbezüge entfallende Steuern sowie Arbeitgeberanteile zum BVV ausgewiesen.

⁴ Jeweils auszahlbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr. „EVA-Zielerreichung“ beschreibt die Erreichung eines vor Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegten rechnerischen Economic Value Added (EVA) für den Commerzbank-Konzern.

⁵ Die Vergütungen werden zunächst als vorläufige Auszahlungsbeträge ermittelt. Anschließend errechnet sich die Anzahl der zu gewährenden Aktien durch Division der vorläufigen Auszahlungsbeträge durch einen zukünftigen durchschnittlichen Aktienkurs. Nach DRS 17 werden diese Vergütungskomponenten ungeachtet ihrer tatsächlichen Wertentwicklung mit der ursprünglich zum Zeitpunkt ihrer Gewährung zu Beginn des Jahres erwarteten Zielerreichung dargestellt.

27 Corporate-Governance-Bericht

31 Vergütungsbericht

48 Angaben gemäß § 315 des Handelsgesetzbuchs (HGB)

53 Corporate Responsibility

Tsd. €		Erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung (LTI)				Gesamtbezüge gemäß DRS 17 ⁷
		Variable Vergütung in bar ⁶	Variable Vergütung ⁵			
			abhängig von EVA-Ziel- erreichung im 4-Jahres- Zeitraum	Aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich	Mit Ausgleich in Aktien	
		abhängig von Aktienkurs- und TSR-Performance im 4-Jahres- Zeitraum	abhängig von EVA-Ziel- erreichung im 4-Jahres- Zeitraum	abhängig von Aktienkurs- und TSR-Performance im 4-Jahres- Zeitraum		
Martin Blessing	2014	–	263	241	263	2 674
	2013	–	–	–	–	1 381
Frank Annuscheit	2014	–	150	138	150	1 548
	2013	–	150	118	150	1 492
Markus Beumer	2014	–	150	138	150	1 514
	2013	–	150	118	150	1 462
Stephan Engels	2014	–	150	138	150	1 545
	2013	–	150	118	150	1 488
Jochen Klösger	2014 ¹	–	–	–	–	–
	2013	–	150	118	150	1 471
Michael Reuther	2014	–	150	138	150	1 551
	2013	–	150	118	150	1 513
Dr. Stefan Schmittmann	2014	–	150	138	150	1 535
	2013	–	150	118	150	1 482
Ulrich Sieber	2014 ¹	–	–	–	–	–
	2013	–	150	118	150	1 489
Martin Zielke	2014	–	150	138	150	1 554
	2013	–	150	118	150	1 511
Gesamt	2014	–	1 163	1 069	1 163	11 921
	2013	–	1 200	944	1 200	13 289

⁶ Die Auszahlungen sind insbesondere von der Entwicklung des Economic Value Added (EVA) eines 4-Jahres-Zeitraums abhängig und erfolgen vorbehaltlich der Feststellung des Jahresabschlusses des letzten Jahres dieses 4-Jahres-Zeitraums im darauffolgenden Jahr, für das Geschäftsjahr 2014 beziehungsweise den 4-Jahres-Zeitraum 2014 bis 2017 somit im Jahr 2018.

Die Bandbreiten der möglichen Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2014 liegen für ein Vorstandsmitglied zwischen 0 und 300 Tsd. Euro und für den Vorstandsvorsitzenden zwischen 0 und 525 Tsd. Euro, wobei beim Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Teilverzicht aller Vorstandsmitglieder auf Beträge, die das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung von 1:1 überschreiten, zu beachten ist.

Infolge der Begrenzung der Vorstandsvergütung in den Jahren 2010 und 2011 und dem Verzicht der Vorstandsmitglieder auf die EVA-abhängigen Komponenten für das Geschäftsjahr 2012 werden vor dem Jahr 2017 keine Auszahlungen auf diese Komponente erfolgen.

⁷ Die Gesamtbezüge gemäß DRS 17 beinhalten aktienbasierte beziehungsweise aktienkursabhängige Vergütungsbestandteile mit der bei Gewährung erwarteten Zielerreichung. Die Gesamtbezüge gemäß DRS 17 beinhalten dagegen nicht die mögliche langfristige variable Vergütung in bar, sondern lediglich daraus tatsächlich erhaltene Zahlungen (siehe Fußnote 6).

Tabelle 4

Martin Blessing Vorsitzender Central & Eastern Europe						
Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2014	Minimalwert	Maximalwert	2013 ¹	2014	2013
Festvergütung	1 313	1 313	1 313	1 313	1 313	1 313
Nebenleistungen	73	73	73	68	73	68
Summe	1 386	1 386	1 386	1 381	1 386	1 381
Einjährige variable Vergütung²	350	0	700	350	236	0
Mehrfährige variable Vergütung^{2, 3}	1 314	0	2 800	1 209	0	0
STI 2012 in Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	0	–
STI 2013 in Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	214	–	–
STI 2014 in Aktien (bis Q1/2016) ⁴	285	0	700	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015)	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	525	–	–
LTI 2013 in Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	470	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	525	0	1 050	–	–	–
LTI 2014 in Aktien (bis Q1/2019) ⁴	504	0	1 050	–	–	–
Teilverzicht auf variable Vergütung⁵	–164	–	–2 000	–	–	–
Summe	2 886	1 386	2 886	2 940	1 622	1 381
Versorgungsaufwand	434	434	434	455	434	455
Gesamtvergütung	3 320	1 820	3 320	3 395	2 056	1 836

Frank Annuscheit Chief Operating Officer Human Resources						
Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2014	Minimalwert	Maximalwert	2013	2014	2013
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	57	57	57	50	57	50
Summe	807	807	807	800	807	800
Einjährige variable Vergütung²	200	0	400	200	140	152
Mehrfährige variable Vergütung³	751	0	1 600	690	59	0
STI 2012 in Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	59	–
STI 2013 in Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	122	–	–
STI 2014 in Aktien (bis Q1/2016) ⁴	163	0	400	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015)	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	300	–	–
LTI 2013 in Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	268	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	300	0	600	–	–	–
LTI 2014 in Aktien (bis Q1/2019) ⁴	288	0	600	–	–	–
Teilverzicht auf variable Vergütung	0	–	–1 000	–	–	–
Summe	1 758	807	1 807	1 690	1 006	952
Versorgungsaufwand	386	386	386	405	386	405
Gesamtvergütung	2 144	1 193	2 193	2 095	1 392	1 357

Fußnoten siehe Seite 42.

Tabelle 4 (Fortsetzung)

Markus Beumer						
Mittelstandsbank, Non-Core Assets (Deutsche Schiffsbank und Commercial Real Estate)						
Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2014	Minimalwert	Maximalwert	2013	2014	2013
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	38	38	38	40	38	40
Summe	788	788	788	790	788	790
Einjährige variable Vergütung²	200	0	400	200	125	132
Mehrjährige variable Vergütung³	751	0	1 600	690	76	0
STI 2012 in Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	76	–
STI 2013 in Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	122	–	–
STI 2014 in Aktien (bis Q1/2016) ⁴	163	0	400	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015)	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	300	–	–
LTI 2013 in Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	268	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	300	0	600	–	–	–
LTI 2014 in Aktien (bis Q1/2019) ⁴	288	0	600	–	–	–
Teilverzicht auf variable Vergütung	0	–	–1 000	–	–	–
Summe	1 739	788	1 788	1 680	989	922
Versorgungsaufwand	353	353	353	372	353	372
Gesamtvergütung	2 092	1 141	2 141	2 052	1 342	1 294

Stephan Engels
 Chief Financial Officer

Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2014	Minimalwert	Maximalwert	2013	2014	2013
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	69	69	69	66	69	66
Summe	819	819	819	816	819	816
Einjährige variable Vergütung²	200	0	400	200	125	132
Mehrjährige variable Vergütung³	751	0	1 600	690	48	0
STI 2012 in Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	48	–
STI 2013 in Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	122	–	–
STI 2014 in Aktien (bis Q1/2016) ⁴	163	0	400	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015)	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	300	–	–
LTI 2013 in Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	268	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	300	0	600	–	–	–
LTI 2014 in Aktien (bis Q1/2019) ⁴	288	0	600	–	–	–
Teilverzicht auf variable Vergütung	0	–	–1 000	–	–	–
Summe	1 770	819	1 819	1 706	992	948
Versorgungsaufwand	316	316	316	333	316	333
Gesamtvergütung	2 086	1 135	2 135	2 039	1 308	1 281

Fußnoten siehe Seite 42.

Tabelle 4 (Fortsetzung)

Jochen Klösger						
Mitglied des Vorstands bis 31.12.2013						
	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
Tsd. €	2014 ⁶	Minimalwert	Maximalwert	2013	2014 ⁷	2013
Festvergütung	–	–	–	750	–	750
Nebenleistungen	–	–	–	36	–	36
Summe	–	–	–	786	–	786
Einjährige variable Vergütung²	–	–	–	200	–	145
Mehrjährige variable Vergütung³	–	–	–	690	47	0
STI 2012 in Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	47	–
STI 2013 in Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	122	–	–
STI 2014 in Aktien (bis Q1/2016) ⁴	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015)	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	300	–	–
LTI 2013 in Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	268	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in Aktien (bis Q1/2019) ⁴	–	–	–	–	–	–
Teilverzicht auf variable Vergütung	–	–	–	–	–	–
Summe	–	–	–	1 676	47	931
Versorgungsaufwand	–	–	–	399	–	399
Gesamtvergütung	–	–	–	2 075	47	1 330

Michael Reuther
Corporates & Markets,
Non-Core Assets (Public Finance)

	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
Tsd. €	2014	Minimalwert	Maximalwert	2013	2014	2013
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	70	70	70	71	70	71
Summe	820	820	820	821	820	821
Einjährige variable Vergütung²	200	0	400	200	130	152
Mehrjährige variable Vergütung³	751	0	1 600	690	59	0
STI 2012 in Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	59	–
STI 2013 in Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	122	–	–
STI 2014 in Aktien (bis Q1/2016) ⁴	163	0	400	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015)	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	300	–	–
LTI 2013 in Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	268	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	300	0	600	–	–	–
LTI 2014 in Aktien (bis Q1/2019) ⁴	288	0	600	–	–	–
Teilverzicht auf variable Vergütung	0	–	–1 000	–	–	–
Summe	1 771	820	1 820	1 711	1 009	973
Versorgungsaufwand	438	438	438	450	438	450
Gesamtvergütung	2 209	1 258	2 258	2 161	1 447	1 423

Fußnoten siehe Seite 42.

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

Tabelle 4 (Fortsetzung)

Dr. Stefan Schmittmann Chief Risk Officer						
Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2014	Minimalwert	Maximalwert	2013	2014	2013
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	49	49	49	50	49	50
Summe	799	799	799	800	799	800
Einjährige variable Vergütung²	200	0	400	200	135	142
Mehrjährige variable Vergütung³	751	0	1 600	690	53	0
STI 2012 in Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	53	–
STI 2013 in Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	122	–	–
STI 2014 in Aktien (bis Q1/2016) ⁴	163	0	400	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015)	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	300	–	–
LTI 2013 in Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	268	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	300	0	600	–	–	–
LTI 2014 in Aktien (bis Q1/2019) ⁴	288	0	600	–	–	–
Teilverzicht auf variable Vergütung	0	–	–1 000	–	–	–
Summe	1 750	799	1 799	1 690	987	942
Versorgungsaufwand	612	612	612	627	612	627
Gesamtvergütung	2 362	1 411	2 411	2 317	1 599	1 569

Ulrich Sieber
Mitglied des Vorstands bis 31.12.2013

Tsd. €	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
	2014 ⁶	Minimalwert	Maximalwert	2013	2014 ⁷	2013
Festvergütung	–	–	–	750	–	750
Nebenleistungen	–	–	–	54	–	54
Summe	–	–	–	804	–	804
Einjährige variable Vergütung²	–	–	–	200	–	145
Mehrjährige variable Vergütung³	–	–	–	690	59	0
STI 2012 in Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	59	–
STI 2013 in Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	122	–	–
STI 2014 in Aktien (bis Q1/2016) ⁴	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015)	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	300	–	–
LTI 2013 in Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	268	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2014 in Aktien (bis Q1/2019) ⁴	–	–	–	–	–	–
Teilverzicht auf variable Vergütung	–	–	–	–	–	–
Summe	–	–	–	1 694	59	949
Versorgungsaufwand	–	–	–	381	–	381
Gesamtvergütung	–	–	–	2 075	59	1 330

Fußnoten siehe Seite 42.

Tabelle 4 (Fortsetzung)

Martin Zielke						
Privatkunden						
	Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
Tsd. €	2014	Minimalwert	Maximalwert	2013	2014	2013
Festvergütung	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	68	68	68	59	68	59
Summe	818	818	818	809	818	809
Einjährige variable Vergütung²	200	0	400	200	135	162
Mehrjährige variable Vergütung³	751	0	1 600	690	53	0
STI 2012 in Aktien (bis Q1/2014)	–	–	–	–	53	–
STI 2013 in Aktien (bis Q1/2015)	–	–	–	122	–	–
STI 2014 in Aktien (bis Q1/2016) ⁴	163	0	400	–	–	–
LTI 2012 in bar (bis 31.12.2015)	–	–	–	–	–	–
LTI 2012 in Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	–
LTI 2013 in bar (bis 31.12.2016)	–	–	–	300	–	–
LTI 2013 in Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	268	–	–
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	300	0	600	–	–	–
LTI 2014 in Aktien (bis Q1/2019) ⁴	288	0	600	–	–	–
Teilverzicht auf variable Vergütung	0	–	–1 000	–	–	–
Summe	1 769	818	1 818	1 699	1 006	971
Versorgungsaufwand	456	456	456	478	456	478
Gesamtvergütung	2 225	1 274	2 274	2 177	1 462	1 449

¹ Der Vorstandsvorsitzende Martin Blessing hat auf seine gesamten Ansprüche aus variabler Vergütung 2012 und 2013 verzichtet. Dennoch sind gemäß DCGK unter den gewährten Zuwendungen die ursprünglich zu Beginn des Geschäftsjahres 2013 gewährten Beträge beziehungsweise die jeweiligen Zielbeträge anzugeben.

² Die einjährige variable Vergütung umfasst den STI in bar, der jeweils im Folgejahr ausbezahlt wird. Alle übrigen variablen Vergütungskomponenten sind aufgrund ihrer nicht am jeweiligen Bilanzstichtag endenden Bewertungszeiträume unter der mehrjährigen variablen Vergütung erfasst.

³ Die Laufzeiten der Barkomponenten enden jeweils am 31. Dezember. Der tatsächliche Zufluss im Folgejahr ist nach dem DCGK dennoch bereits – wie bei der einjährigen variablen Vergütung – für das abgelaufene Geschäftsjahr anzugeben. Die Aktienkomponenten berücksichtigen hingegen nicht nur die Kursentwicklung des Folgejahres, sondern auch die Kursentwicklung des übernächsten Jahres bis zum Auszahlungszeitpunkt und sind daher erst als Zufluss für dieses Jahr anzugeben.

⁴ Die beim STI und LTI 2014 in Aktien angegebenen Maximalbeträge können theoretisch durch positive Aktienkursentwicklungen in den letzten 12 Monaten vor der Auszahlung überschritten werden. Aufgrund der Teilverzichte hätte dies aber selbst bei 200 %-iger Zielerreichung auf die maximale Gesamtvergütung keinen Einfluss.

⁵ Für den Teilverzicht wird von Maximalbeträgen für die fixe Vergütung von 1,5 Mio. Euro für den Vorstandsvorsitzenden und 1,0 Mio. Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder ausgegangen. Da diese Beträge unterhalb der tatsächlich geleisteten fixen Vergütung liegen, geht der Teilverzicht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Daher wirkt sich der Teilverzicht beim Vorstandsvorsitzenden bereits auf die nach DCGK für 2014 gewährten Zuwendungen aus, nicht jedoch auf die Zuflüsse (tatsächlichen Auszahlungsbeträge) für 2014.

⁶ Gewährte Zuwendungen sind nur für aktive Vorstandsmitglieder anzugeben. Zahlungen im Rahmen der vertraglichen Vergütungsfortzahlung sind in den Vergütungen für ehemalige Vorstandsmitglieder anzugeben (siehe Anhang).

⁷ Die hier anzugebenden Zuflüsse 2014 von Jochen Klösges und Ulrich Sieber betreffen ausschließlich die aufgeschobene variable Vergütung für 2012. Darüber hinaus haben Jochen Klösges und Ulrich Sieber Zahlungen im Rahmen der vertraglichen Vergütungsfortzahlung erhalten, die in Summe in den Vergütungen für ehemalige Vorstandsmitglieder anzugeben sind (siehe Anhang).

Neues Vorstandsvergütungssystem ab dem 1. Januar 2015

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft hat im Dezember 2014 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Die Einführung eines neuen Systems ab 2015 war notwendig geworden, um die Vorstandsvergütung an die neuen beziehungsweise geänderten Regelungen der CRD IV, der Institutsvergütungsverordnung sowie des KWG anzupassen. Zudem sollte das bestehende System vereinfacht werden, um seine Transparenz und die Nachvollziehbarkeit der Erfolgsmessung zu erhöhen. Das neue Vergütungssystem soll rückwirkend zum 1. Januar 2015 eingeführt werden. Bei der Ausgestaltung des neuen Vergütungssystems wurde der Aufsichtsrat vom seit 2014 bestehenden Vergütungskontrollausschuss unterstützt. Dieser bereitet unter anderem Entscheidungen des Aufsichtsrats über die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand vor. Er berücksichtigt dabei die Auswirkungen dieser Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement der Bank und trägt insbesondere auch den Interessen der Anteilseigner und Anleger Rechnung. Gemäß den Empfehlungen des DCGK hat sich der Aufsichtsrat mit der Angemessenheit der Vergütung sowohl im horizontalen Vergleich gegenüber Wettbewerbern als auch im vertikalen Vergleich im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie zu den Einkommen der Mitarbeiter im Inland auseinandergesetzt.

Grundzüge des neuen Vergütungssystems für den Vorstand der Commerzbank Aktiengesellschaft Kernbestandteile des neuen Vergütungssystems sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung mit einem einheitlichen Zielbetrag. Die bisherige Aufteilung der variablen Vergütung in mehrere mit unterschiedlichen Zielen versehene Einzelbeträge und unterschiedlichen Bemessungszeiträumen (Short Term Incentive und Long Term Incentive) entfällt. Sofern im Rahmen der Hauptversammlung 2015 die Obergrenze für die variable Vergütung auf 140 % der fixen Vergütung festgelegt wird, bleibt das Jahresgrundgehalt der ordentlichen Vorstandsmitglieder unverändert bei 750 Tsd. Euro und der Zielbetrag für die variable Vergütung ebenfalls unverändert bei 1 000 000 Euro pro Geschäftsjahr. Sollte es nicht zu einem entsprechenden Beschluss der Hauptversammlung 2015 kommen und deswegen die Obergrenze für die variable Vergütung von 100 % der fixen Vergütung gemäß § 25a Abs. 5 KWG gelten, wird das Jahresgrundgehalt der ordentlichen Mitglieder des Vorstands rückwirkend ab Januar 2015 auf 875 Tsd. Euro erhöht und der Zielbetrag für die variable Vergütung bei einer Zielerreichung von 100 % auf 806 040 Euro abgesenkt, um diese Obergrenze einzuhalten.

Bei einer Zielerreichung von 100 % lag nach dem alten Vergütungsmodell die Gewichtung der Vergütungskomponenten bei 43 % Festvergütung und 57 % variabler Vergütung (23 % kurzfristige und 34 % langfristige variable Vergütung). Im Fall der Anhebung der Obergrenze für die variable Vergütung durch die Hauptversamm-

lung bliebe das Verhältnis von Festvergütung zu variabler Vergütung unverändert. Sofern die angestrebte Anhebung der Obergrenze für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder durch die Hauptversammlung 2015 nicht beschlossen wird, würde sich ein Verhältnis der Vergütungskomponenten von 52 % Festgehalt und 48 % variabler Vergütung (19 % zahlbar im Jahr der Festsetzung und 29 % nach Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums) ergeben.

› **Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile** Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge. Das Jahresgrundgehalt beträgt unverändert 750 Tsd. Euro beziehungsweise (im Falle der Nichtanhebung der Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung) 875 Tsd. Euro. Es wird in gleichen monatlichen Raten jeweils zum Monatsbeginn ausgezahlt. Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen sowie den darauf entfallenden Steuern.

› **Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile** Das neue Vergütungssystem sieht nur noch eine einheitliche, an die Erreichung jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres gesetzter Ziele geknüpfte variable Vergütungskomponente vor, deren Zielwert 1 000 000 Euro (beziehungsweise 806 040 Euro im Fall der Nichtanhebung der Obergrenze für die variable Vergütung) beträgt. Die Messung der Zielerreichung für die unternehmensbezogenen Ziele knüpft zu 70 % an den geschäftlichen Erfolg des Konzerns, gemessen am Economic Value Added (EVA), sowie zu 30 % an die Ergebnisse und Zielerreichungen der vom betreffenden Vorstandsmitglied zu verantwortenden Ressorts an. Die Konzern- und Ressortergebnisse werden abhängig von der individuellen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit einem Faktor zwischen 0,7 und 1,3 multipliziert. Der Zielwert der variablen Vergütung wird gezahlt, wenn die Zielerreichung für Konzern und Ressorts bei 100 % und das Ergebnis der individuellen Zielerreichung ebenfalls bei 100 % liegt und damit zu einem Faktor von 1,0 führt. Die Zielerreichungen für den Konzern und die jeweils verantworteten Ressorts werden dabei rückschauend anhand eines 3-jährigen, gewichtet berücksichtigten Messzeitraums ermittelt. Dabei wird das jeweils aktuell zu beurteilende Geschäftsjahr (Performancejahr) dreifach, das Vorjahr zweifach und das wiederum davor liegende Jahr einfach gewichtet. Der Aufsichtsrat legt jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres Zielwerte für den Konzern-EVA und die Ressort-EVAs fest, die einer Zielerreichung von 100 % entsprechen. Außerdem wird festgelegt, welcher Zielerreichung darunter- und darüberliegende EVA-Werte jeweils entsprechen. Die Zielerreichung kann für Konzern, Ressorts und individuelle Leistung jeweils zwischen 0 und 200 % liegen, die Gesamtzielerreichung ist jedoch auch unter Berücksichtigung des die individuelle Leistung bewertenden Faktors auf 150 % des Zielbetrages der variablen Vergütung begrenzt.

Eine variable Vergütung wird nur bei einem positiven Gesamterfolg des Konzerns im Performancejahr festgesetzt.

Zudem hat sich der Aufsichtsrat vorbehalten, eine Reduzierung beziehungsweise eine vollständige Streichung der anhand der beschriebenen Kriterien ermittelten variablen Vergütung zu beschließen, wenn unter anderem die Risikotragfähigkeit der Bank, ihre Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung oder die Fähigkeit der Bank, die Kapitalpufferanforderungen des KWG zu erfüllen, bestimmte vorab definierte Quoten nicht erreichen.

Von der variablen Vergütung werden 40 % im Jahr ihrer Festsetzung ausgezahlt, davon die Hälfte als Barbetrag und die andere Hälfte nach einer Wartezeit von 12 Monaten aktienbasiert ebenfalls in bar, wodurch die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie innerhalb dieser Wartezeit berücksichtigt wird. Die verbleibenden 60 % der variablen Vergütung werden zur Hälfte nach Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums von 5 Jahren in bar beziehungsweise nach Ablauf dieses Zurückbehaltungszeitraums und einer Wartezeit von zusätzlichen 12 Monaten aktienbasiert in bar ausbezahlt. Dies gilt jedoch nur, sofern der Aufsichtsrat nicht im Rahmen einer nachträglichen Leistungsbewertung nach dem Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums von 5 Jahren zu dem Ergebnis kommt, dass der Anspruch auf die aufgeschobene variable Vergütung zu kürzen oder zu streichen ist. Dies wäre unter anderem dann der Fall, wenn sich aufgrund nachträglich bekannt gewordener Tatsachen die ursprüngliche Festsetzung als unzutreffend herausstellt, sich die Kapitalausstattung der Bank signifikant verschlechtert hat oder die wirtschaftliche Lage der Bank zum Zeitpunkt der nachträglichen Leistungsbewertung beziehungsweise bei Ablauf der anschließenden Wartezeit eine Zahlung nicht zulassen würde. Anders als das alte Vergütungssystem enthält das neue Vergütungsmodell für die Vorstandsmitglieder keine Verpflichtung mehr, Teile der variablen Vergütung in Commerzbank-Aktien zu investieren.

Vergütung des Vorstandsvorsitzenden Im Fall der Anhebung der Obergrenze für das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung auf 140 % erhält der Vorstandsvorsitzende nach dem neuen Vergütungssystem weiterhin das 1,75-Fache des Jahresgrundgehaltes eines ordentlichen Vorstandsmitglieds, das heißt 1 312 500 Euro. Der Zielbetrag für die variable Vergütung liegt in diesem Fall bei 1 628 640 Euro und damit beim 1,63-Fachen des Zielbetrages eines ordentlichen Vorstandsmitglieds. Kommt der Beschluss zur Billigung eines höheren Verhältnisses zwischen fixer und variabler Vergütung in der Hauptversammlung nicht zustande, wird das Festgehalt auf 1 575 000 Euro erhöht und gleichzeitig der Zielbetrag für die variable Vergütung auf 1 338 300 Euro (entspricht dem 1,66-Fachen eines ordentlichen Vorstandsmitglieds) reduziert.

Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei konsolidierten verbundenen Unternehmen Wie schon beim alten Vorstandsvergütungssystem wird die einem Vorstandsmitglied aus der Wahrnehmung von Organfunktionen bei konsolidierten verbundenen Unternehmen zufließende Vergütung auf die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet.

Altersversorgung Die Regelungen zur Altersversorgung der Vorstandsmitglieder werden insoweit abgeändert, als zukünftig Erhöhungen des festen Jahresgrundgehaltes nicht mehr automatisch zu erhöhten Pensionsansprüchen führen, sondern nur noch dann, wenn der Aufsichtsrat dies ausdrücklich so entscheidet.

Regelungen für den Fall der Beendigung der Organstellung Gegenüber dem aktuellen Vorstandsvergütungssystem sieht das neue System eine Klarstellung vor, wie die variable Vergütung für Zeiträume zu bemessen ist, in denen die Organstellung bereits vor dem Ende des Anstellungsvertrages beendet wird. In diesem Fall wird künftig ab dem Zeitpunkt der Beendigung der Organstellung auf den Durchschnitt der Zielerreichung der übrigen Vorstandsmitglieder für das jeweilige Performancejahr abgestellt. Die oben im Absatz „erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile“ beschriebene nachträgliche Leistungsbewertung nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums bleibt aber in vollem Umfang möglich. Für Zeiträume, für die vor Beendigung der Organstellung bereits eine Zielerreichung ermittelt wurde, erhält das Vorstandsmitglied diese variable Vergütung ebenfalls unter dem Vorbehalt der nachträglichen Leistungsbewertung. Wie bisher erhält ein Vorstandsmitglied im zukünftigen Vergütungssystem keine variable Vergütung mehr für das letzte Jahr seiner Organzugehörigkeit, wenn die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrages nach § 626 BGB bei Beendigung der Organstellung oder bei Nichtverlängerung einer Bestellung vorliegen; künftig gilt dasselbe für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied sein Mandat ohne einen durch die Bank veranlassten wichtigen Grund niedergelegt hat. Gleiches gilt für das feste Jahresgrundgehalt ab dem Ende des Monats, in dem die Organstellung endet.

Aufsichtsrat

Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2014

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

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

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

Die Vergütung verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Tabelle 5

Tsd. €		Feste Vergütung	Variable Vergütung	Sitzungsgeld	Summe
Klaus-Peter Müller	2014	200,0	–	31,5	231,5
	2013	200,0	–	36,0	236,0
Uwe Tschäge	2014	117,7	–	22,5	140,2
	2013	100,0	–	24,0	124,0
Hans-Hermann Altenschmidt	2014	80,0	–	30,0	110,0
	2013	80,0	–	34,5	114,5
Dr.-Ing. Burckhard Bergmann (bis 19. April 2013)	2014	–	–	–	–
	2013	12,0	–	4,5	16,5
Dr. Nikolaus von Bomhard	2014	40,0	–	10,5	50,5
	2013	40,0	–	13,5	53,5
Karin van Brummelen (bis 19. April 2013)	2014	–	–	–	–
	2013	18,0	–	10,5	28,5
Gunnar de Buhr (seit 19. April 2013)	2014	60,0	–	19,5	79,5
	2013	42,0	–	13,5	55,5
Stefan Burghardt (seit 19. April 2013)	2014	40,0	–	10,5	50,5
	2013	28,0	–	10,5	38,5
Karl-Heinz Flöther (seit 19. April 2013)	2014	73,5	–	25,5	99,0
	2013	46,3	–	15,0	61,3
Uwe Foullong (bis 19. April 2013)	2014	–	–	–	–
	2013	12,0	–	3,0	15,0
Daniel Hampel (bis 19. April 2013)	2014	–	–	–	–
	2013	12,0	–	6,0	18,0
Dr.-Ing. Otto Happel (bis 19. April 2013)	2014	–	–	–	–
	2013	12,0	–	1,5	13,5
Beate Hoffmann (bis 19. April 2013)	2014	–	–	–	–
	2013	12,0	–	6,0	18,0
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Hans-Peter Keitel (bis 8. Mai 2014)	2014	21,2	–	4,5	25,7
	2013	60,0	–	16,5	76,5
Dr. Markus Kerber (seit 19. April 2013)	2014	80,0	–	24,0	104,0
	2013	56,0	–	15,0	71,0
Alexandra Krieger	2014	40,0	–	12,0	52,0
	2013	40,0	–	15,0	55,0

Tabelle 5 (Fortsetzung)

Tsd. €		Feste Vergütung	Variable Vergütung	Sitzungsgeld	Summe
Oliver Leiberich (seit 19. April 2013)	2014 2013	40,0 28,0	– –	12,0 9,0	52,0 37,0
Dr. Stephan Lippe (seit 8. Mai 2014)	2014 2013	32,3 –	– –	9,0 –	41,3 –
Dr. h. c. Edgar Meister (bis 19. April 2013)	2014 2013	– 24,0	– –	– 12,0	– 36,0
Beate Mensch (seit 19. April 2013)	2014 2013	40,0 28,0	– –	9,0 4,5	49,0 32,5
Prof. h. c. (CHN) Dr. rer. oec. Ulrich Middelmann (bis 2. Juli 2013)	2014 2013	– 30,2	– –	– 13,5	– 43,7
Dr. Roger Müller (seit 3. Juli 2013)	2014 2013	40,0 19,8	– –	12,0 7,5	52,0 27,3
Dr. Helmut Perlet	2014 2013	100,0 100,0	– –	27,0 25,5	127,0 125,5
Barbara Priester	2014 2013	40,0 40,0	– –	10,5 15,0	50,5 55,0
Mark Roach	2014 2013	40,0 40,0	– –	12,0 15,0	52,0 55,0
Petra Schadeberg-Herrmann (seit 19. April 2013)	2014 2013	53,5 42,0	– –	15,0 10,5	68,5 52,5
Dr. Marcus Schenck (bis 10. September 2013)	2014 2013	– 41,5	– –	– 9,0	– 50,5
Margit Schoffer (seit 19. April 2013)	2014 2013	60,0 42,0	– –	21,0 13,5	81,0 55,5
Astrid Schubert (bis 19. April 2013)	2014 2013	– 12,0	– –	– 6,0	– 18,0
Nicholas Teller (seit 8. Mai 2014)	2014 2013	32,3 –	– –	10,5 –	42,8 –
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	2014 2013	60,0 60,0	– –	19,5 25,5	79,5 85,5
Solms U. Wittig (vom 11. September 2013 bis 8. Mai 2014)	2014 2013	14,1 12,2	– –	4,5 4,5	18,6 16,7
Gesamt	2014 2013	1 304,6 1 290,0	– –	352,5 396,0	1 657,1 1 686,0

Da die Commerzbank für das Geschäftsjahr 2014 keine Dividende zahlt, entfällt die variable Vergütung für das Jahr 2014. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für das Geschäftsjahr 2014 eine Vergütung von netto insgesamt 1 657 Tsd. Euro (Vorjahr: 1 686 Tsd. Euro). Davon entfallen auf die Grund- und Ausschussvergütung 1 305 Tsd. Euro (Vorjahr: 1 290 Tsd. Euro) und auf das Sitzungsgeld 352 Tsd. Euro (Vorjahr: 396 Tsd. Euro). Die auf die Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder zu zahlende Umsatzsteuer (zurzeit 19 %) für Aufsichtsratsmitglieder mit Wohnsitz in Deutschland wird von der Commerzbank Aktiengesellschaft erstattet.

Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2014 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats

Bankkredite an Mitglieder des Aufsichtsrats wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres und letzter Fälligkeit im Jahr 2047 sowie zu Zinssätzen zwischen 2,3 und 5,1 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 11,8 %, herausgelegt. Die Besicherung erfolgte zu marktüblichen Bedingungen soweit erforderlich mit Grundschulden oder Pfandrechten.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährten Kredite insgesamt 563 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 592 Tsd. Euro. Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Berichtsjahr keine Haftungsverhältnisse seitens der Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns eingegangen.

Sonstige Angaben

D&O-Versicherung

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

Erwerb oder Veräußerung von Aktien der Gesellschaft

Nach § 15a des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) besteht eine Mitteilungs- und Veröffentlichungspflicht für Geschäfte von Führungskräften börsennotierter Unternehmen und von deren Familien-

angehörigen. Danach sind Käufe und Verkäufe von Aktien sowie von sich auf die Commerzbank beziehenden Finanzinstrumenten ab einer Höhe von 5 Tsd. Euro per annum unverzüglich und für die Dauer von einem Monat anzuzeigen. Entsprechend den Empfehlungen des Emittentenleitfadens der BaFin bezieht die Bank diese Meldepflicht auf Vorstand und Aufsichtsrat.

Im Jahr 2014 haben die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank die folgenden Geschäfte mit Commerzbank-Aktien oder darauf bezogenen Derivaten („Directors' Dealings“) gemeldet:¹

Tabelle 6

Geschäfts- tag	Name des Meldepflichtigen	Ange- höriger	Teilnehmer- kreis	Kauf/ Verkauf	Stück- zahl	Preis €	Geschäfts- volumen €
17.12.2014	Leiberich, Oliver		AR	Kauf	524,00	10,755	5 635,62

Insgesamt besaßen Vorstand und Aufsichtsrat am 31. Dezember 2014 nicht mehr als 1 % der ausgegebenen Aktien und Optionsrechte der Commerzbank Aktiengesellschaft.

Frankfurt am Main

Commerzbank Aktiengesellschaft

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

¹ Die Directors' Dealings wurden im Berichtsjahr auf der Internetseite der Commerzbank unter der Rubrik „Directors' Dealings“ veröffentlicht.