



COMMERZBANK

Einladung zur Hauptversammlung am 11. Mai 2022

Commerzbank Aktiengesellschaft



Die Bank an Ihrer Seite

Commerzbank Aktiengesellschaft

Frankfurt am Main

Wertpapier-Kenn-Nummer: CBK100

ISIN: DE000CBK1001

Ereignis: GMET0CBK0522

Einladung

Sehr geehrte Damen und Herren Aktionäre,

wir laden Sie hiermit zur **ordentlichen Hauptversammlung** der Commerzbank Aktiengesellschaft ein, die **am Mittwoch, den 11. Mai 2022, ab 10.00 Uhr (Mittleuropäische Sommerzeit - MESZ)** als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten stattfindet.

Leider können wir Sie in diesem Jahr wegen der andauernden Pandemie erneut nicht persönlich begrüßen. Die Hauptversammlung wird für Aktionäre der Commerzbank Aktiengesellschaft live in Bild und Ton im Internet übertragen. Das Stimmrecht der Aktionäre kann ausschließlich im Wege der Briefwahl oder durch Vollmachtserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausgeübt werden. Eine physische Teilnahme der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft) ist ausgeschlossen. Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes ist Kaiserstraße 16, 60311 Frankfurt am Main.

Hauptversammlungshotline ab 20. April 2022 montags bis freitags - außer feiertags - zwischen 9.00 und 17.00 Uhr:

Telefon: 0800 800 4525 (nur aus dem Inland)

Telefon: +49 (0)89 210 27 277 (auch aus dem Ausland)

Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des Lageberichts (einschließlich des erläuternden Berichts zu den Angaben nach § 289a HGB) für das Geschäftsjahr 2021, Vorlage des gebilligten Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts (einschließlich des erläuternden Berichts zu den Angaben nach § 315a HGB) für das Geschäftsjahr 2021 und des Berichts des Aufsichtsrats

Entsprechend §§ 172, 173 AktG ist zum Tagesordnungspunkt 1 keine Beschlussfassung vorgesehen, da der Aufsichtsrat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den Konzernabschluss gebilligt hat und der Jahresabschluss damit festgestellt ist. § 175 Absatz 1 Satz 1 AktG sieht lediglich vor, dass der Vorstand die Hauptversammlung zur Entgegennahme unter anderem des festgestellten Jahresabschlusses und des Lageberichts sowie zur Beschlussfassung über die Verwendung eines etwaigen Bilanzgewinns und bei einem Mutterunternehmen auch zur Entgegennahme des vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts einzuberufen hat. Die vorgenannten Unterlagen werden in der Hauptversammlung näher erläutert.

2. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu entlasten.

3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu entlasten.

4. Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2022 sowie des Prüfers für die prüferische Durchsicht (etwaiger) unterjähriger Finanzinformationen für das Geschäftsjahr 2022 und für die vor der ordentlichen Hauptversammlung 2023 abgeschlossenen Quartale des Geschäftsjahres 2023

a) Der Aufsichtsrat schlägt vor, die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2022 sowie zum Prüfer für die prüferische Durchsicht des verkürzten Ab-

schlusses und des Zwischenlageberichts nach §§ 115 Absatz 5, 117 Nr. 2 WpHG zum 30. Juni 2022 sowie etwaiger zusätzlicher unterjähriger Finanzinformationen nach §§ 115 Absatz 7 WpHG, 340i Absatz 4 HGB im Geschäftsjahr 2022 zu wählen.

b) Der Aufsichtsrat schlägt vor, die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, zum Prüfer für die prüferische Durchsicht etwaiger unterjähriger Finanzinformationen nach §§ 115 Absatz 7 WpHG, 340i Absatz 4 HGB zu wählen, die für Perioden nach dem 31. Dezember 2022 und vor der ordentlichen Hauptversammlung des Jahres 2023 aufgestellt werden.

Die Wahlvorschläge stützen sich auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats.

Wegen des für das Geschäftsjahr 2022 angestrebten Wechsels des Abschlussprüfers hatte der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats ein Auswahlverfahren nach den Vorgaben von Art. 16 EU der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und zur Aufhebung des Beschlusses 2005/909/EG der Kommission („EU-Verordnung 537/2014“) durchgeführt. Auf Grundlage dieses Auswahlverfahrens hatte der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat für die vorgenannten Prüfungsleistungen bereits im Jahr 2021 die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, und die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt a.M., empfohlen und dem Aufsichtsrat seine begründete Präferenz für die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, mitgeteilt. An dieser Empfehlung und Präferenz hält der Prüfungsausschuss nach erneuter Beschlussfassung unverändert fest.

Der Prüfungsausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte gemäß Art. 16 Absatz 2 Unterabsatz 3 EU-Verordnung 537/2014 ist und ihm keine Klausel der in Art. 16 Absatz 6 der EU-Verordnung 537/2014 genannten Art auferlegt wurde.

5. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021

Gemäß § 120a Abs. 4 AktG hat die Hauptversammlung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das

vorausgegangene Geschäftsjahr zu beschließen. Ein solcher Beschluss ist bei der Commerzbank Aktiengesellschaft in diesem Jahr erstmals zu fassen, und zwar für den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021. Zukünftig wird eine Beschlussfassung über den Vergütungsbericht des vorausgegangenen Geschäftsjahrs jährlich vorgenommen werden.

Der nach § 162 AktG von Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wird im Abschnitt „Erläuterungen zu Tagesordnungspunkt 5“ zusammen mit dem Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers der Commerzbank Aktiengesellschaft vollständig wiedergegeben. Der Abschlussprüfer hat den Vergütungsbericht nach § 162 Abs. 3 AktG daraufhin geprüft, ob die gesetzlich erforderlichen Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus wurde der Abschlussprüfer auch mit einer inhaltlichen Prüfung beauftragt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den in der Einberufung zu dieser Hauptversammlung wiedergegebenen Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 zu billigen.

6. Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Das von der Hauptversammlung am 13. Mai 2020 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll angepasst werden. Wegen dieser Änderungen soll das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Hauptversammlung wieder zur Billigung vorgelegt werden.

Das Vergütungssystem berücksichtigt die regulatorischen Vorgaben von § 87a AktG sowie der Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4270), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 20. September 2021 (BGBl. I S. 4308) zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung vom 15. April 2019 (BGBl. I S. 486) geändert worden ist, sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2020).

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird im Abschnitt „Erläuterungen zu Tagesordnungspunkt 6“ dargestellt. Die vorgenommenen Änderungen werden darin einleitend näher erläutert.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das in der Einberufung zu dieser Hauptversammlung dargestellte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu billigen.

7. Beschlussfassung über das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und über Satzungsänderungen zur Aufsichtsratsvergütung

Das von der Hauptversammlung vom 13. Mai 2020 beschlossene und seit dem 1. Januar 2020 geltende System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll geändert und daher von der Hauptversammlung gemäß § 113 Absatz 3 AktG erneut beschlossen werden.

Grundlage der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist § 15 der Satzung. Er hat derzeit folgenden Wortlaut:

„(1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche Vergütung in Höhe von Euro 80.000,00. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieser Vergütung.

(2) Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss und für die Mitgliedschaft im Risikoausschuss erhalten die Aufsichtsratsmitglieder jeweils zusätzlich eine Vergütung von jährlich Euro 30.000,00. Für die Mitgliedschaft in einem anderen Aufsichtsratsausschuss, der mindestens einmal im Kalenderjahr tagt, erhalten die Ausschussmitglieder zusätzlich eine Vergütung von jährlich Euro 20.000,00. Der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Doppelte dieser Beträge.

(3) Hat ein Mitglied des Aufsichtsrats mehrere der in Absatz 2 genannten Ämter inne, so werden höchstens drei dieser Ämter vergütet. Dafür werden die drei am höchsten vergüteten Ämter herangezogen. Die Vergütung für jedes weitere Amt in einem Aufsichtsratsausschuss ist damit abgegolten.

(4) 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 Vergütung nach den Absätzen 1 bis 3.

(5) Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld in Höhe von Euro 1.500,00 je Teilnahme an einer Sitzung oder Telefonkonferenz des Aufsichtsrats oder eines Aufsichtsratsausschusses. Für mehrere Sitzungen oder Telefonkonferenzen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

(6) Die Vergütung nach den Absätzen 1 bis 3 und das Sitzungsgeld sind jeweils zum Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar.

(7) Die Gesellschaft 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.

(8) Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine von der Gesellschaft in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit Selbstbehalt einbezogen. Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats besteht darüber hinaus Unfallversicherungsschutz in angemessener Höhe. Die Prämien hierfür entrichtet jeweils die Gesellschaft.

(9) Die vorstehenden Regelungen sind erstmals für das am 1. Januar 2020 beginnende Geschäftsjahr anwendbar und ersetzen ab diesem Zeitpunkt die bisherige Satzungsregelung.“

Die derzeit gültige Satzung ist im Internet unter www.commerzbank.de/hv verfügbar. Die sich aufgrund der Satzungsregelung ergebende Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder wird zudem im Vergütungsbericht dargestellt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 ist im Abschnitt „Erläuterungen zu Tagesordnungspunkt 5“ wiedergegeben.

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ist nachfolgend entsprechend §§ 87a Absatz 1 Satz 2, 113 Absatz 3 Satz 3 AktG dargestellt:

Das Vergütungssystem ist einfach, klar und verständlich ausgestaltet. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten die in der Satzung festgelegte Festvergütung. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieser Vergütung. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen wird eine zusätzliche Vergütung gewährt. Darüber hinaus erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für die Teilnahme an Sitzungen ein in der Satzung festgelegtes Sitzungsgeld. Die Aufsichtsratsmitglieder werden gemäß der Satzung in die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung der Gesellschaft einbezogen.

Der Aufsichtsrat ist anders als der Vorstand nicht operativ tätig und trifft keine Entscheidungen zur

Geschäftsstrategie. Vielmehr leistet der Aufsichtsrat durch seine Überwachungstätigkeit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§ 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 AktG).

Die Gewährung einer reinen Festvergütung ohne variable Bestandteile hat sich bewährt und entspricht der gängigen Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Kontrollfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Die Vergütung des Aufsichtsrats enthält daher keine variablen Vergütungsbestandteile (§ 87a Absatz 1 Satz 2 Nummern 3, 4 und 6 AktG) und auch keine aktienbasierten Bestandteile (§ 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 AktG).

Die Vergütung und das Sitzungsgeld sind gemäß § 15 Absatz 6 der Satzung jeweils zum Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar. Es bestehen folglich keine Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen (§ 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 AktG).

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist abschließend in der Satzung geregelt; Nebenvereinbarungen bestehen nicht. Die Vergütung ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Zusagen von Entlassungsentschädigungen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht (§ 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 8 AktG).

Sowohl die Anteilseignervertreter als auch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erhalten die gleiche Vergütung. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer waren und sind für das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ohne Bedeutung (§ 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 9 AktG).

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats (§ 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 10 AktG) wird von der Hauptversammlung auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats beschlossen. Die Vergütung ist in der Satzung der Gesellschaft geregelt. In regelmäßigen Abständen, spätestens alle vier Jahre, nehmen Vorstand und Aufsichtsrat eine Überprüfung vor, ob die Höhe und Zusammensetzung der Vergütung noch marktgerecht sind. Da die Vergütung in der Satzung geregelt ist, ist bei Änderung des Vergütungssystems zugleich eine Satzungsänderung erforderlich.

An der dargestellten Grundstruktur des Vergütungssystems soll sich nichts ändern. Die vorgeschlagenen Änderungen betreffen lediglich die Höhe der zusätzlichen Vergütung für die Mitglied-

schaft 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 jährlich 30.000 Euro vergütet werden. Voraussetzung für die besondere Vergütung einer Mitgliedschaft in einem Aufsichtsratsausschuss ist, dass der Ausschuss mehrmals im Kalenderjahr tagt. Zu diesem Zweck ist § 15 Abs. 2 der Satzung anzupassen. Keine materielle Änderung folgt aus der vorgeschlagenen Änderung in § 15 Abs. 5 der Satzung. Dadurch soll angesichts der Zunahme virtueller Sitzungen des Aufsichtsrats nur klargestellt werden, dass das Sitzungsgeld – wie bisher – auch bei virtueller Teilnahme an einer Sitzung anfällt. Die außerdem vorgeschlagene Änderung in § 15 Abs. 9 der Satzung hält schließlich fest, dass die satzungsmäßige Vergütung mit den geänderten Absätzen 2 und 5 ab dem 1. Januar 2022 gelten soll.

Die unter lit. a) vorgeschlagene Beschlussfassung soll somit der Billigung der geänderten Aufsichtsratsvergütung gemäß § 113 Abs. 3 AktG dienen, deren Änderungen durch die unter lit. b) vorgeschlagene Beschlussfassung über die entsprechende Satzungsänderung umgesetzt werden sollen.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

- a) Das in der Einberufung zu dieser Hauptversammlung dargestellte System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, das in § 15 der Satzung geregelt ist, wird – einschließlich der Neufassung der Absätze 2, 5 und 9 des § 15 der Satzung – beschlossen.
- b) Die Absätze 2, 5 und 9 des § 15 der Satzung werden wie folgt neu gefasst:

„(2) Für die Mitgliedschaft in einem Aufsichtsratsausschuss, der mehrmals im Kalenderjahr tagt, erhalten die Ausschussmitglieder zusätz-

lich eine Vergütung von jährlich Euro 30.000,00. Der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Doppelte dieser Beträge.“

„(5) Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld in Höhe von Euro 1.500,00 je (persönlicher oder virtueller) Teilnahme an einer Sitzung oder Telefonkonferenz des Aufsichtsrats oder eines Aufsichtsratsausschusses. Für mehrere Sitzungen oder Telefonkonferenzen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.“

„(9) Die vorstehenden Regelungen sind erstmals für das am 1. Januar 2022 beginnende Geschäftsjahr anwendbar und ersetzen ab diesem Zeitpunkt die bisherige Satzungsregelung.“

8. Beschlussfassung über Satzungsänderungen zur Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder

Die Satzung der Commerzbank Aktiengesellschaft sieht vor, dass die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung erfolgt, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt (§ 11 Abs. 2 Satz 1 der Satzung). Dabei wird das bei Beginn der Amtszeit laufende Geschäftsjahr nicht mitgerechnet (§ 11 Abs. 2 Satz 2 der Satzung). Dies entspricht im Einklang mit der in § 102 Abs. 1 AktG festgelegten Höchstdauer einer regelmäßigen Amtszeit von fünf Jahren. Aufgrund der aktuellen Diskussion über die Dauer der Amtszeit von Aufsichtsräten soll der Hauptversammlung eine Verkürzung der regelmäßigen Amtszeit auf vier Jahre vorgeschlagen werden. Außerdem soll der Hauptversammlung das Recht eingeräumt werden, bei der Wahl der Anteilseignervertreter auch eine noch kürzere Amtszeit zu bestimmen. Macht sie davon Gebrauch, können die Amtszeiten der Anteilseigner und der Arbeitnehmervertreter zukünftig voneinander abweichen. Weitergehend ermöglicht eine solche Satzungsregelung es der Hauptversammlung, statt einer einheitlichen Amtszeit der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat auch eine Staffellung der Amtszeiten vorzusehen. Dadurch kann die personelle Kontinuität und Flexibilität des Gremiums erhöht werden, weil nicht mehr alle Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat auf einer einzigen Hauptversammlung neu gewählt werden müssen. Um einer gestaffelten Besetzungssystematik volle Geltung verschaffen zu können, sollen aufgrund einer weiteren Änderung in § 11 Abs. 2 der Satzung auch Nachbesetzungen für ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder nicht mehr nur für die restliche Amtszeit des ausgeschiedenen Mitglieds, sondern auch bis zur Dauer einer längeren, von der Hauptversammlung bestimmten Amtszeit ermöglicht werden. Außerdem ist für eine

Staffelung von Amtszeiten erforderlich, den Zeitpunkt der Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seiner Stellvertreter in § 12 der Satzung zu flexibilisieren.

Eine Entscheidung über die zukünftige Konzeption der Amtszeiten der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat über die Verkürzung der regelmäßigen Amtszeit auf vier Jahre für alle Aufsichtsratsmitglieder hinaus ist mit den vorgeschlagenen Satzungsänderungen noch nicht gefallen. Die Änderungen hätten aber den Vorteil, dass bei zukünftigen Aufsichtsratswahlen von der Hauptversammlung flexibel über die Dauer sowie die einheitliche oder gestaffelte Struktur der Amtszeiten entschieden werden könnte, wie es den Bedürfnissen der Gesellschaft unter Berücksichtigung der Erwartungen internationaler Investoren am besten entspricht.

Die derzeit gültige Satzung ist im Internet unter www.commerzbank.de/hv verfügbar.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

a) § 11 Absatz 2 der Satzung wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder erfolgt für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das dritte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt. Das bei Beginn der Amtszeit laufende Geschäftsjahr wird nicht mitgerechnet. Die Hauptversammlung kann bei der Wahl eine kürzere Amtszeit bestimmen. Die Wiederwahl ist statthaft. Ergänzungswahlen erfolgen, soweit bei der Wahl keine andere Amtszeit bestimmt wird, für die restliche Amtszeit des ausgeschiedenen Mitglieds.“

b) § 12 der Satzung wird wie folgt gefasst:

„(1) Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter sowie gegebenenfalls weitere Stellvertreter. Die Wahl erfolgt jeweils für die Amtszeit des gewählten Aufsichtsratsmitglieds. Sie erfolgt unmittelbar nach der Hauptversammlung, die alle oder einen Teil der Mitglieder der Anteilseigner neu gewählt hat, in einer ohne besondere Einladung stattfindenden Sitzung, sofern der Aufsichtsrat bei Beendigung der Hauptversammlung keinen Vorsitzenden bzw. Stellvertreter hat.

(2) Scheidet einer der Vorgenannten während der Amtszeit aus, so hat der Aufsichtsrat unverzüglich eine Neuwahl vorzunehmen.“

Erläuterungen zu Tagesordnungspunkt 5

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

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 Vorstandsvergütungssystem 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 Hauptver-

sammlung 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.
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 Gesamtzielerreichung auf maximal 150% beschränkt, so dass - ohne Berücksichtigung der Wertentwicklung der Aktienanteile von STI und LTI - maximal ein Gesamtzielerreichungsbetrag 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 Konzernzielerreichung bei Eintritt außergewöhnlicher Rahmenbedingungen	Der Aufsichtsrat kann die Konzernzielerreichung 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 Ergebnissrückgang 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 Backoffice-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 Unternehmerkunden 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.

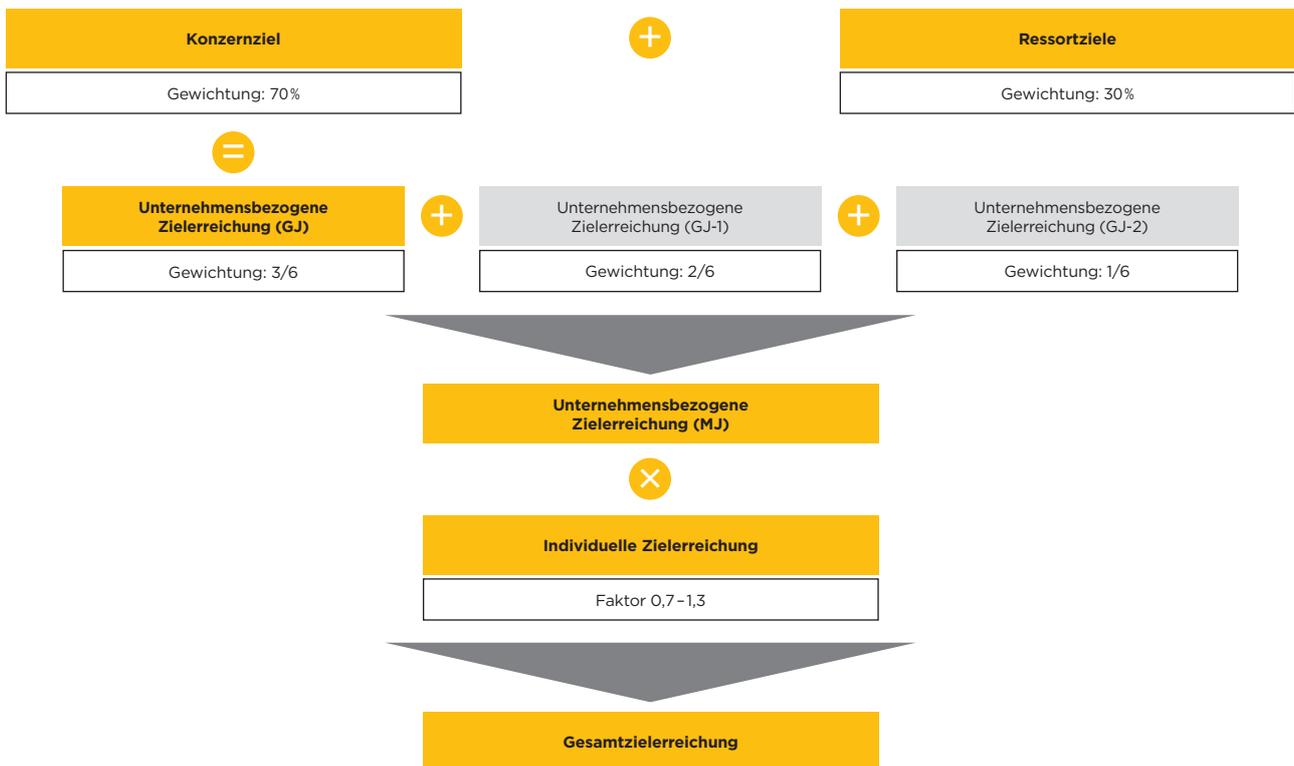
- Individuelle Ziele** Zusätzlich setzt der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern individuelle Ziele und legt entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Die Zielerreichung der individuellen Ziele fließt über einen Faktor von 0,7 bis 1,3 in die Gesamtziel-erreichung ein, indem das Ergebnis der mehrjäh-rigen unternehmensbezogenen Zielerreichung mit dem entsprechenden Faktor multipliziert wird.

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

Zielerreichung Nach Ablauf eines jeden Geschäfts-jahres entscheidet der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungskontrollausschusses, inwieweit die Ziele erreicht wurden. Die Messung der Zielerrei-chung für die unternehmensbezogenen Ziele knüpft zu 70 % an den geschäftlichen Erfolg des Konzerns sowie zu 30 % an die Ergebnisse und die Zielerrei-chung 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 unternehmens-bezogene Zielerreichung (bestehend aus der Konzern- und Ressortzielerreichung) des jeweiligen Geschäftsjahres mit abnehmender Gewichtung in die Zielerreichung der Folgejahre ein. So wird die unter-nnehmensbezogene Zielerreichung aus dem Ge-

schäftsjahr 2021 zu 3/6 in der aktuellen Zieler-reichung, zu 2/6 in der Zielerreichung für das Ge-schäftsjahr 2022 und zu 1/6 in der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 berücksichtigt. Für neu be-stellte Vorstandsmitglieder besteht für die ersten zwei Jahre eine Übergangsregelung: Bei ihnen rich-tet sich die unternehmensbezogene Zielerreichung im ersten Jahr ihrer Vorstandsbestellung ausschließ-lich nach der unternehmensbezogenen Zielerrei-chung des Geschäftsjahres. Zum Ausgleich verlän-gert sich der Zurückbehaltungszeitraum für das LTI der variablen Vergütung um zwei Jahre auf sieben Jahre. Für das Folgejahr wird zu 2/6 auf die unter-nnehmensbezogene Zielerreichung im ersten Ge-schäftsjahr der Bestellung und zu 4/6 auf die unter-nnehmensbezogene Zielerreichung im Folgejahr abgestellt. Der Zurückbehaltungszeitraum für das LTI verlängert sich um ein auf sechs Jahre. Das Er-gebnis der mehrjährigen unternehmensbezogenen Zielerreichung wird anschließend mit einem Faktor zwischen 0,7 und 1,3 multipliziert, der von der Er-reichung der individuellen Ziele des jeweiligen Vor-standsmitglieds abhängig ist. Der Faktor 0,7 ent-spricht 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 angerechnet. 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 Versorgungsfalls aus der Bank aus, so bleibt ihm die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erhalten.

Für jedes Kalenderjahr während des bestehenden Anstellungsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalls 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. Erhöhungen 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 Versorgungsfalls 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 Versorgungsfalls. Für die ersten beiden Monate nach Eintritt des Versorgungsfalls erhält das Vorstandsmitglied grundsätzlich ein Übergangsgeld in Höhe von monatlich einem Zwölftel des festen Jahresgrundgehaltes.

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 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: 1 924 247 Euro, Zielbetrag variable Vergütung: 1 282 832 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 (Horizontalvergleich) 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 Refe-

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

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.

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

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 Gesamtzielerreichungsbeitrag 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 Ziel festlegung 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 verantwortet 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.

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

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

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.

Dr. Manfred Knof		
Ressortziele 2021	Ziele/Kriterien	Zielerreichung
Gewichtung in %		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"> Vorantreiben 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 Beratungszentrum 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 unternehmensbe-

zogenen Zielerreichung in einer Bandbreite zwischen 76,0 % und 116,9 % und wird in nachfolgender Tabelle dargestellt:

Vorstandsmitglied	Unternehmens- bezogene Zielerreichung 2021	Unternehmens- bezogene Zielerreichung 2020	Unternehmens- bezogene Zielerreichung 2019	Mehrjährige unternehmens- bezogene Zielerreichung (Faktor)	Gesamtzielerreichung (Mehrjährige unternehmens- bezogene 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 Gesamtzieelerreichung 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 Konzernzieelerreichung für das Jahr 2020 bei 0 % lag und zu einer geringen unternehmensbezogenen Zielerreichung 2020 führte, reduziert dies bei ihnen die aktuelle Gesamtzieelerreichung 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 Geldwäscheprävention 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-Fremdwährungs-Kreditportfolio 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 Geldwäscheprävention 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 kurzfristigen 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 Vorstandmitglieder 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	1924		-		990		990	
Nebenleistungen ¹	153		-		77		135	
Feste Vergütung	2077	100	-		1067	91	1125	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	2077	100	-		1171	100	1258	100
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	1850		-		404		383	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	3927		-		1575		1641	

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	1131	100	-		1110	92	1080	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	1131	100	-		1208	100	1207	100
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	382		-		391		374	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	1513		-		1599		1581	

Zum 31. Dezember 2021 amtierende Mitglieder des Vorstands	Thomas Schaufler				Sabine Schmittroth ³			
	Privat- und Unternehmenskunden (seit 1. Dezember 2021)				Privat- und Unternehmenskunden, 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				Roland Boekhout ⁵			
	ehemaliger Vorsitzender (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	1067	92	248	20
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	315	100	906	100	1162	100	1247	100
Versorgungsaufwand gemäß IFRS ²	-		84		-		267	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	315		990		1162		1514	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Klaus Peter Müller				Michael Reuther ⁸			
	ehemaliger Vorsitzender (AR-Vorsitzender bis 8. Mai 2018)				(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			
	(bis 31. Dezember 2013)				ehemaliger Vorsitzender (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 Gesamtzielerreichungsbetrages, 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	Gesamtzielerreichungsbetrag ³	Minimal-/ Ziel-/ Maximalwert	Anzahl virtueller Aktien (nur STI) aus Gesamtzielerreichungsbetrag ⁴				
Zum 31. Dezember 2021 amtierende Mitglieder des Vorstands									
Dr. Manfred Knof (Vorsitzender) ⁵	2021	1924	153	1430	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	0/3 955/5 932	102 442	3 440	387	14 260
	2020	2 970	429	0	0/1 980/2 970	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 Leistungsbewer-

tung, 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 Knof 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).

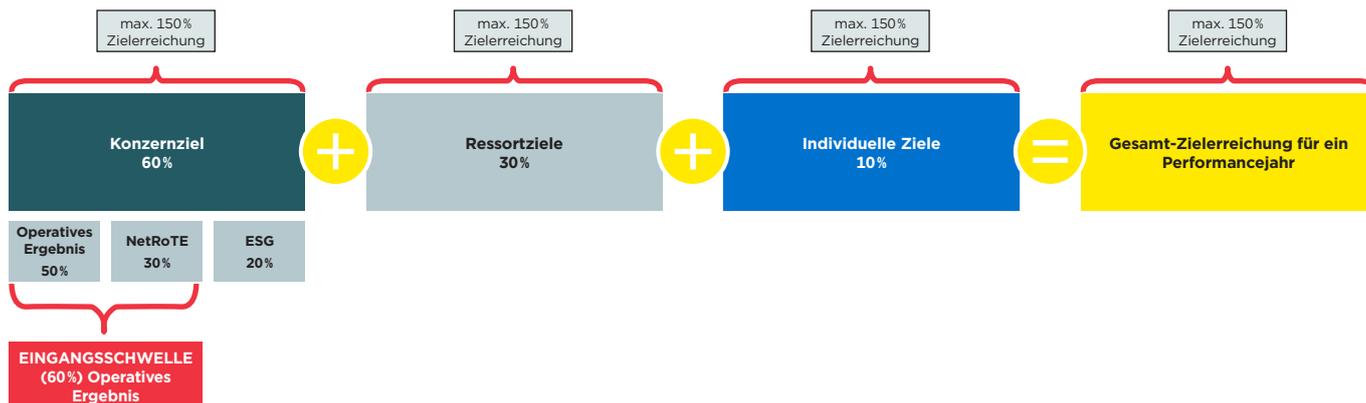
Ausblick

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 Fokus 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:

Neues Vergütungssystem



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 verzielt 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 Jahresbasisscheiben 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 Vergütungsniveau 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 Grundgehältes 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 geschuldete 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	Sitzungsgeld	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	Sitzungsgeld	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 jährlich 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 Ziel-

Erreichung maßgebliche Konzern-EVA dargestellt, da dieser nach dem aktuellen Vergütungssystem die maßgebliche Größe zur Ermittlung der Konzernziel-erreichung 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 Vollzeitäquivalentbasis abgestellt. Die Auswahl umfasst damit sämtliche Arbeitnehmer des Commerzbank-Konzerns. Auf diese Weise wird ein repräsentativer Durchschnitt gebildet, der unabhän-

gig 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 Guldemann (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 in 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

Erläuterungen zu Tagesordnungspunkt 6

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

A. SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDS- MITGLIEDER DER COMMERZBANK AKTIENGESELLSCHAFT

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft hat im Dezember 2014 das seit dem 1. Januar 2015 geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Die Anpassung des Vergütungssystems an die Neufassung der Institutsvergütungsverordnung vom 4. August 2017 erfolgte durch Aufsichtsratsbeschluss am 7. November 2018. Im März 2020 hat der Aufsichtsrat nach entsprechender Beratung durch den Vergütungskontrollausschuss das Vergütungssystem an die neuen Anforderungen des Aktiengesetzes infolge der Umsetzung der 2. Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) angepasst und dabei auch die Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt.

1. WEITERENTWICKLUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG AB DEM GESCHÄFTSJAHR 2023

Das Vergütungssystem wurde ab Mitte des Geschäftsjahres 2021 einer umfassenden Überprüfung unterzogen und in grundlegenden Punkten weiterentwickelt. Nach entsprechender Beratung durch den Vergütungskontrollausschuss hat der Aufsichtsrat das weiterentwickelte Vergütungssystem in seiner Sitzung am 16. Februar 2022 verabschiedet. Das neue Vergütungssystem soll zum 1. Januar 2023 seine Wirkung entfalten und ab diesem Zeitpunkt für alle amtierenden Vorstände mit bereits angepassten Anstellungsverträgen sowie im Fall von Neu- und Wiederbestellungen gelten. Die Vergütungshöhe für die neue Position der/s stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden (s. Abschnitt B. „Einzelheiten des Vergütungssystems“, insbesondere Tabelle der Vergütungsbestandteile) sowie der Wegfall der Übergangsgelder nach dem Anstellungs- und Pensionsvertrag sollen im Vergütungssystem bereits unmittelbar nach Vorlage des Systems zur Billigung an die Hauptversammlung wirksam werden. Amtierende Vorstände erhalten im Verlauf des Jahres 2022 das Angebot auf Abschluss neuer Verträge, so dass auf dieser Basis die Möglichkeit besteht, das neue Vergütungssystem für alle Vorstandsmitglieder mit Wirkung zum 1. Januar 2023 einzuführen. Die wesentlichen Neuerungen beruhen auf den folgenden Leitgedanken und beinhalten folgende Kernelemente:

1.1. STÄRKUNG DES LEISTUNGSGEDANKENS („LIEFERVERSPRECHEN“)

Mit der aktuellen Strategie schafft die Commerzbank die Voraussetzung für eine nachhaltig profitable und leistungsfähige Bank. Ziel ist es, die Vorteile einer voll digitalisierten Bank mit persönlicher Beratung, konsequentem Kundenfokus und Nachhaltigkeit zu verbinden. So will die Commerzbank ihre Zukunft als eigenständige Kraft im deutschen Bankenmarkt selbst gestalten, sich wieder auf Erfolgskurs bringen und nachhaltig Perspektiven für Kunden und Mitarbeitende schaffen.

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand setzt dabei spürbare Anreize, um das Handeln der Konzernleitung strategiekonform auf nachhaltige Profitabilität auszurichten.

Umstellung der Jahresziele und der finanziellen Kennzahlen

Ein essenzielles Element ist die Umstellung der Jahresziele und der finanziellen Kennzahlen. Während bislang mit dem Economic Value Added (EVA) nach Steuern für das Konzernziel auf die Erreichung eines mittelfristigen Anspruchsniveaus zur Erzielung der Kapitalkosten abgestellt wurde, ist nun ab dem Geschäftsjahr 2023 die Erreichung des Multi Year Plans (MYP) für das jeweilige Geschäftsjahr verzielt. Der EVA als Kennzahl für finanzielle Ziele wird hierzu durch eine Kombination aus operativem Ergebnis und Net RoTE ersetzt. Innerhalb des Konzernziels macht die Zielerreichung des operativen Ergebnisses 50 % aus und die Zielerreichung des Net RoTE 30 %.

Dadurch wird die Zielerreichung direkt mit dem Erfolg des Mehrjahresplans verbunden und der Zusammenhang zwischen variabler Vergütung und langfristigen, vorwärtsgerichteten Unternehmenszielen verstärkt.

Eingangsschwelle

Als zusätzliches Instrument zur Stärkung des Leistungsgedankens und des Leitmotivs „Wir liefern, was wir versprechen“ sieht das neue Vergütungssystem ab 2023 eine Eingangsschwelle als Voraussetzung für die Konzernzielerreichung vor, wonach mindestens 60 % des geplanten operativen Ergebnisses erreicht sein müssen. Wird diese Schwelle unterschritten, werden die beiden Teilziele, operatives Ergebnis und Net RoTE, die zusammen einen Anteil von 80 % des Konzernziels einnehmen, einheitlich mit 0 % Zielerreichung bewertet. Das ESG-Ziel, das mit 20 % das dritte Teilelement des Konzernziels ausmacht, ist von der Eingangsschwelle nicht erfasst. Eine langfristige und nachhaltig positive Entwicklung der Bank soll so honoriert werden, während Zielverfehlungen die Vergütung entsprechend vermindern.

1.2. VEREINFACHUNG UND SCHAFFUNG VON TRANSPARENZ

Mit der Einführung des neuen Vergütungssystems setzt der Aufsichtsrat des Weiteren einen bewussten Fokus auf Reduzierung der bisherigen Komplexität sowie Schaffung von Klarheit und Transparenz, im Einklang mit den Erwartungen von Aktionären, Öffentlichkeit und Regulatoren.

Entfall des Faktors für die individuelle Zielerreichung

Ein wesentlicher Aspekt ist dabei der Wegfall des bisherigen Faktors für die individuelle Zielerreichung. Bislang floss die individuelle Zielerreichung über einen Faktor mit einer Bandbreite zwischen 0,7 - 1,3 in die Zielerreichung ein. Der Faktor multiplizierte den Prozentwert der Zielerreichung nach Ermittlung des dreijährigen Bemessungszeitraums und konnte die die Zielerreichung somit erhöhen oder reduzieren. Anstelle dieser komplexen Berechnungslogik steht die individuelle Zielerreichung nunmehr direkt neben dem Konzernziel und der Zielerreichung im Ressort bzw. in den Segmenten, so dass sich für die Ermittlung der Zielerreichung für ein Geschäftsjahr eine eingängige Formel ergibt:

KONZERNZIEL 60 % (STATT BISHER 70 %)
 + RESSORTZIELE 30 % (UNVERÄNDERT)
 + INDIVIDUELLE ZIELE 10 % (NEU)

Vereinheitlichung der maximalen Zielerreichung

Die maximale Zielerreichung in den Einzelzielen (das heißt Konzern-, Ressort- bzw. Segment und individuelle Ziele) und in der Gesamtzielerreichung wurde ebenfalls vereinheitlicht und mit 150 % für beide Komponenten (anstatt bislang 200 % in den Einzelzielen) festgelegt. Dies führt zu einer weiteren Erhöhung der Transparenz und Reduzierung von Komplexität. Gleichzeitig wird dadurch unangemessenen Übererfüllungen in den Einzelzielen entgegen gewirkt.

Schließlich wird die Transparenz durch die Darstellung der Ziele und Zielerreichung im Vergütungsbericht gestärkt.

1.3. IMPLEMENTIERUNG VERBINDLICHER ESG-ZIELE UND FÖRDERUNG DER NACHHALTIGEN UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Gute Unternehmensführung sowie Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit sind bereits seit vielen Jahren gelebter Bestandteil in den Vorstandszielen. Im Rahmen der Unternehmensführung spielen ökologische, soziale und ethische Kriterien zunehmend eine zentrale Rolle. Die Commerzbank will mit ihrem Kerngeschäft Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung

nehmen, Kunden fair und kompetent beraten, den ökologischen Fußabdruck der Commerzbank stetig reduzieren, Mitarbeitenden ein attraktiver Arbeitgeber sein und sich für die Gesellschaft engagieren. Nachhaltigkeit ist dabei einer der vier Eckpfeiler der „Strategie 2024“ und von daher bereits eng mit dem Vergütungssystem verknüpft.

Aufnahme ESG-Ziel

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Vergütungssystems wird vor diesem Hintergrund die Nachhaltigkeitsstrategie der Commerzbank verbindlich mit der variablen Vorstandsvergütung verknüpft und damit ein besonderer Fokus auf die Nachhaltigkeitsstrategie der Commerzbank gelegt. Ab dem Geschäftsjahr 2023 werden daher Ziele hinsichtlich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG = Environment Social Governance) expliziter Teil der variablen Vergütung. Das Konzernziel, das mit 60 % den dominanten Anteil der variablen Vergütung der Vorstände ausmacht, wird zu den Kennzahlen operatives Ergebnis und Net RoTE um ein ausdrückliches ESG-Ziel erweitert, das mit 20 % das Konzernziel beeinflusst und damit einen Anteil von 12 % in der Gesamtzielerreichung für ein Geschäftsjahr ausmacht. Um die Bedeutung des ESG-Ziels besonders hervorzuheben, wurde es bewusst von der Erfassung durch die Eingangsschwelle ausgenommen.

Auf Ebene des Konzerns werden ESG-Ziele auf Basis der Strategie und der Verpflichtung der Bank, Net-Zero bis spätestens 2050 zu erreichen, gewählt. 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.

Weitere ESG-Ziele können im Ressort- und individuellen Ziel hinzukommen, 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.

1.4. DIREKTERE INCENTIVIERUNG

Ein viertes Kernelement im Rahmen der Neuausrichtung des Vergütungssystems ist neben der Betonung des Lieferversprechens auf der einen Seite gleichzeitig die Schaffung einer direkteren Incentivierung der Vorstände auf der anderen Seite.

Veränderung des Auszahlungsmodus für das LTI

Erreicht wird dies insbesondere durch eine Veränderung des Auszahlungsmodus für das LTI. Ab dem Geschäftsjahr 2023 erfolgt die Auszahlung des LTI nicht mehr wie bisher gesamthaft als Einmalbetrag nach Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums (Aktienanteil zzgl. ein Jahr Wartezeit), sondern beginnend ab dem zweiten Jahr nach Feststellung der mehrjährigen Zielerreichung jeweils in fünf jährlichen Tranchen bereits innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums (das heißt beim Regelzeitraum von fünf Jahren jeweils zu 1/5). Der Aktienanteil unterliegt unverändert einem zusätzlichen Zurückbehaltungszeitraum von einem Jahr. Die Verfallbedingungen sowie die Clawback-Regelungen bleiben von der Umstellung unberührt. Ziel dieser Umstellung ist es, den Erfolg eines Performancejahres näher mit der Auszahlung zu koppeln.

1.5. BERÜCKSICHTIGUNG DER INVESTORENINTERESSEN

Schließlich hat der Aufsichtsrat bei der Weiterentwicklung des Vergütungssystems die Interessen von Investoren betont in den Fokus genommen und die folgenden Anpassungen beschlossen:

Erhöhung des Aktienanteils auf 60 %

Eine in diesem Sinne maßgebliche Veränderung stellt die Umstellung der Gewichtung von aktienbasierter variabler Vergütung dar. Während bislang sowohl das STI als auch das LTI jeweils zu 50 % als Barvergütung und zu 50 % aktienbasiert ausgestaltet waren, wird ab dem Geschäftsjahr 2023 der Anteil der aktienbasierten Vergütung sowohl beim STI als auch beim LTI auf 60 % erhöht. Mit der überwiegenden Bemessung der variablen Vergütung auf Basis der Aktienkursentwicklung der Commerzbank leistet das neue Vergütungssystem damit einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre und weiteren Stakeholdern.

Neueinführung einer Aktienhalteverpflichtung

Ein weiteres Kernelement der Neuerung ist zudem die neue und ab dem Geschäftsjahr 2023 erstmalig geltende Verpflichtung der Vorstände, Commerzbank-Aktien in Höhe eines Jahresgrundgehalts

zu erwerben und während der gesamten Bestelldauer zu halten. Die Einführung der Aktienbesitzrichtlinie stärkt die Identifikation des Vorstands mit der Commerzbank und ihren Aktionären und unterstützt eine nachhaltige Bindung an die geschäftliche Entwicklung.

2. ALLGEMEINE VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE

Das neue Vergütungssystem der Commerzbank Aktiengesellschaft richtet sich über die vorstehend erläuterten Neuerungen hinaus zudem an weiteren allgemeinen Vergütungsgrundsätzen aus. Sie bilden das Fundament der Vorstandsvergütung und ihrer Bemessung und werden vom Aufsichtsrat bei allen Beschlussfassungen über das Vergütungssystem zugrunde gelegt.

2.1. BEITRAG ZUR FÖRDERUNG DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE UND ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Das Vergütungssystem unterstützt die nachhaltige Entwicklung der Konzernstrategien der Commerzbank. Es ist auf die Vorgaben der strategischen Agenda sowie auf die Gesamtrisikostrategie ausgerichtet und steht im Einklang mit der Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur der Bank:

So unterstützt die Struktur der variablen Vergütung die nachhaltige Entwicklung der Commerzbank. 60 % der variablen Vergütung sind als Long Term Incentive ausgestaltet und unterliegen damit einem Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren. Bei Mitgliedern, die erstmals als Vorstandsmitglied bestellt werden, verlängert sich dieser Zeitraum auf sieben und im zweiten Jahr ihrer Bestellung auf sechs Jahre. Die zum Geschäftsjahr 2023 neu eingeführte Auszahlung in Tranchen von jeweils in der Regel 1/5 steht dem nicht entgegen. Jede Tranche unterliegt einer nachträglichen Leistungsbewertung im Anschluss an den zeitanteiligen Zurückbehaltungszeitraum, in deren Rahmen der Aufsichtsrat überprüft, ob die ursprünglich ermittelte Zielerreichung auch rückblickend noch zutreffend ist, zum Beispiel, ob Risiken unterschätzt oder nicht erkannt wurden oder unerwartete Verluste eingetreten sind. Stellt sich dabei heraus, dass 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 hin zu einem vollständigen Entfall des gesamten LTIs (nicht lediglich der jeweiligen Tranche) führen.

Ferner ist der Aufsichtsrat insbesondere bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds verpflichtet, bereits ausgezahlte variable Vergütung (STI und LTI) vom Vorstandsmitglied zurück zu for-

deren bzw. noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zu streichen. Weitere Einzelheiten zu dieser Clawback-Regelung sind im Abschnitt zu den Einzelheiten des Vergütungssystems dargestellt. Durch diese Malus- und Clawback-Regelungen hinsichtlich der variablen Vergütung wird die Nachhaltigkeit des Handels des Vorstands verstärkt und incentiviert.

Zudem ist die variable Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2023 mit 60 % in Einklang mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) überwiegend aktienbasiert ausgestaltet. Der entsprechende Betrag der variablen Vergütung wird auf Grundlage des Aktienkurses der Commerzbank-Aktie in virtuelle Aktien umgewandelt und nach Ablauf der Wartezeit von einem Jahr (STI) bzw. des Zurückbehaltungszeitraums für die jeweilige Tranche des LTI (nebst zusätzlicher Wartezeit von einem Jahr) zu dem dann aktuellen Kurs der Commerzbank-Aktie wieder in einen Geldbetrag umgerechnet. Weitere Einzelheiten zur Ausgestaltung finden sich im Abschnitt zu den Einzelheiten des Vergütungssystems. Durch diese aktienbasierte Gewährung und die Berücksichtigung der Kursentwicklung bis kurz vor der Auszahlung werden die nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie die Identifikation der Vorstandsmitglieder mit dem Unternehmen gestärkt.

Schließlich orientieren sich auch die vom Aufsichtsrat gesetzten Ziele für die variable Vergütung an den Konzernstrategien und unterstützen damit die strategischen Ziele der Commerzbank.

2.2. ANGEMESSENHEIT UND BERÜCKSICHTIGUNG DER VERGÜTUNGSSTRUKTUR DER MITARBEITENDEN

Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches sowie wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können.

Unter diesen Prämissen stellt der Aufsichtsrat durch regelmäßige Überprüfung sicher, dass das feste Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der Höhe nach angemessen und damit marktüblich sind. Die Ziel-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 (Horizontalvergleich) sowie auf die Angemessenheit zur Vergütung von Führungskräften und der Gesamtbelegschaft (Vertikalvergleich) geachtet.

Auf der horizontalen Ebene erfolgt dazu ein Vergleich mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern anderer Kreditinstitute und Unternehmen anhand von relevanten Vergleichsgruppen (Peer Groups),

deren Zusammensetzung im Vergütungsbericht offengelegt wird. Die Vergleichsgruppe kann sowohl inländische als auch ausländische Kreditinstitute umfassen, die in der Größe mit der Commerzbank vergleichbar sind. Mit diesem Vergleich überprüft der Aufsichtsrat, dass die Höhe der Gesamtvergütung in Relation zu den Vergleichsgruppen üblich ist.

Auf der vertikalen Ebene wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung von Führungskräften und der Belegschaft insgesamt in Bezug gesetzt und überprüft, ob die sich daraus ergebenden Vergütungsabstände – auch in der zeitlichen Entwicklung – Hinweise auf eine unangemessene Vergütung des Vorstands ergeben. Die Vorgaben des DCGK werden dabei berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat zieht für die Durchführung der Angemessenheitsprüfungen regelmäßig externe Vergütungsberater hinzu, auf deren Unabhängigkeit von Vorstand und Konzernunternehmen er achtet.

Die Ergebnisse der Angemessenheitsprüfung fließen in die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder ein und werden durch den Aufsichtsrat bei seiner Entscheidung berücksichtigt.

Darüber hinaus achtet die Bank darauf, dass das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder zur Vergütungsstruktur der Mitarbeitenden anschlussfähig ist. Auch die Versorgungszusagen der Vorstandsmitglieder sind an denjenigen der außertariflich vergüteten Mitarbeitenden orientiert.

Schließlich wird im Rahmen einer Überprüfung gem. § 7 Institutsvergütungsverordnung die Tragfähigkeit des Gesamtbetrags der jährlichen variablen Vergütung insbesondere anhand von Rentabilitäts-, Kapital-, Risiko- und Liquiditätskennzahlen festgestellt.

B. EINZELHEITEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Vergütung des Vorstands der Commerzbank Aktiengesellschaft besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die festen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresgrundgehalt sowie Sachbezüge und Zusagen für die Altersversorgung.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus einem Short Term Incentive („STI“) und einem Long Term Incentive („LTI“). Außerdem sieht das Vergütungssystem marktübliche Zusagen hinsichtlich der Beendigung der Vorstandstätigkeit vor. Die Vergütungsbestandteile sind nachfolgend dargestellt. Ihr relativer Anteil an der Vergütung und die Höhe sind beispielhaft auf das Jahr 2021 bezogen, wengleich die Vergütungskonditionen für die Position der/des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden erst mit der Vorlage des Vergütungssystems zur Billigung an die Hauptversammlung im Mai 2022 wirksam werden:

Beispiel:

Vergütungsbestandteile (Beträge in Tsd. €)	Ordentliches VS-Mitglied	Relativer Anteil an Vergütung	VS-Vorsitzende/r	Relativer Anteil an Vergütung	Stell. VS- Vorsitzende/r	Relativer Anteil an Vergütung
Festes Jahresgehalt	990	46%	1 674	47%	1 332	47%
Sachbezüge	136 ¹	6%	136 ¹	4%	136 ¹	4%
Zusagen Altersversorgung	389 ²	18%	600 ³	17%	504 ⁴	18%
Kurz- und langfristige variable Vergütung (Short Term Incentive „STI“ und Long Term Incentive „LTI“):	660	30%	1 116	32%	888	31%
Zielbetrag bei 100% Zielerreichung, davon:						
STI (40% in bar, 60% aktienbasiert):	(264)	(12%)	(446)	(11%)	(355)	(12%)
LTI (40% in bar, 60% aktienbasiert):	(396)	(18%)	(670)	(16%)	(533)	(19%)
Vergütung	2 175		3 526		2 860	

¹ Durchschnitt VS-Mitglieder für das Geschäftsjahr 2021 inklusive der Zuschüsse für Kranken- und Pflegeversicherung sowie Rentenversicherung (unterjährige VS-Anstellungsverträge bleiben unberücksichtigt).

² Durchschnitt des Dienstzeitaufwands nach IAS 19 aller ordentlichen VS-Mitglieder für das Geschäftsjahr 2021 (unterjährige VS-Anstellungsverträge bleiben unberücksichtigt).

³ geschätzter Dienstzeitaufwand nach IAS 19 für den Vorsitzenden des Vorstands, da aufgrund der vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem für den amtierenden Vorsitzenden keine realen Werte verfügbar sind.

⁴ Geschätzter Dienstzeitaufwand nach IAS 19 für die/den Stellvertretende/n Vorsitzende/n des Vorstands, da für diese neugeschaffene Position noch keine realen Werte verfügbar sind.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat in Einzelfällen und sofern dies nach den aufsichtsrechtlichen Vorgaben zulässig ist zur Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder Zahlungen zum Ausgleich entfallender Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienstverhältnis mit einem neuen Vorstandsmitglied vereinbaren. Auch Vereinbarungen zur Erstattung von Kosten eines Wohnsitzwechsels mit neuen Vorstandsmitgliedern sind möglich.

1. ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE (JAHRESGRUNDGEHALT UND SACHBEZÜGE)

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

Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus

- Dienstwagennutzung mit Fahrer,
- Sicherheitsmaßnahmen,
- Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung),
- Zuschüssen zu Kranken- und Pflege sowie Rentenversicherung und
- Der Übernahme der darauf anfallenden Steuern.

Die Vorstandsmitglieder haben zudem Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, die in Pensionsverträgen geregelt ist und nachfolgend in einem gesonderten Abschnitt beschrieben wird.

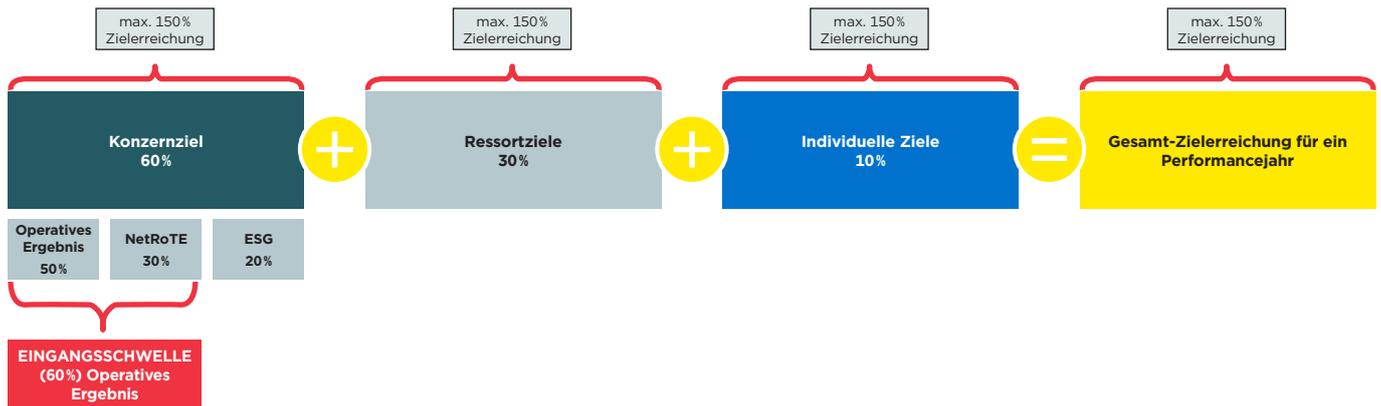
Festes Jahresgrundgehalt (brutto)	
Vorstandsvorsitzende/r	1 674 247 Euro
Stellvertretende/r Vorstandsvorsitzende/r	1 332 000 Euro
Ordentliche Vorstandsmitglieder	990 000 Euro

Es wird in 12 gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

Die Position der/des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden wurde im Juni 2021 neu geschaffen; die Festlegung des entsprechenden Jahresgehalts für diese Position wird mit der Vorlage des neuen Vergütungssystems zur Billigung an die Hauptversammlung im Mai 2022 wirksam. Die Jahresgrundgehälter der Vorstandsmitglieder im Übrigen sind gleichgeblieben, d.h. hier erfolgt durch das neue Vergütungssystem keine Erhöhung.

2. ERFOLGSBEZOGENE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE (VARIABLE VERGÜTUNG)

Das Vergütungssystem sieht eine variable Vergütung vor, die an die Erreichung konkreter quantitativer wie qualitativer Ziele geknüpft ist, die jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt werden.

Neues Vergütungssystem

Die variable Vergütung wird ermittelt aus

- der Zielerreichung des Commerzbank-Konzerns, die auch die Erreichung konkreter Nachhaltigkeitsziele (ESG) beinhaltet
- der Zielerreichung der Ressorts (Segmente und/oder Querschnittsfunktionen), die ein Vorstandsmitglied verantwortet, und
- der Erreichung individueller Ziele.

Die Zielerreichung für Konzern, Ressorts und individuelle Leistung kann jeweils zwischen 0 % und 150 % liegen. Die Gesamtzielerreichung, die aus diesen drei Komponenten ermittelt wird, ist ebenfalls auf maximal 150 % begrenzt.

Aus der Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem Zielbetrag ergibt sich der Gesamtzielerreichungsbetrag der variablen Vergütung. Der Gesamtzielerreichungsbetrag ist daher auf maximal 150 % des Zielbetrags des Vorstandsmitglieds begrenzt.

Zusätzlich kann die variable Vergütung maximal 140 % der fixen Vergütung betragen. Die Hauptversammlung 2015 hat diese Obergrenze entsprechend § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes gebilligt.

ZIELBETRAG

Der Zielbetrag der variablen Vergütung (Bruttobetrag bei Zielerreichung von 100 %) ist entsprechend der Positionen gestaffelt und beträgt für:

ZIELFESTLEGUNG

Zu 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. Die Ziele unterstützen dadurch die Förderung der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Commerzbank.

UNTERNEHMENSBEZOGENE ZIELE

Der Aufsichtsrat legt anhand des operativen Ergebnisses (op.Erg.) sowie des Netto Return on Tangible Equity (NetRoTE) Zielwerte für den Konzern fest. Ferner legt er Zielwerte für die Segmente fest, welche ein Vorstandsmitglied verantwortet. Für die Segmente werden Zielwerte auf Basis des geplanten operativen Ergebnisses des jeweiligen Segments gesetzt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, weitere finanzielle Kennzahlen und/oder qualitative Ziele für die Segmente zu setzen.

KONZERNZIEL

Das Konzernziel bleibt mit einer Gewichtung von 60 % der Zielerreichung für ein Geschäftsjahr auch unter dem neuen Vergütungssystem der maßgebliche Faktor für die Gesamtzielerreichung der Vorstandsmitglieder. Die variable Vergütung ist damit zum überwiegenden Teil an den geschäftlichen Erfolg des Konzerns geknüpft. Anders als bisher besteht das Konzernziel ab dem Geschäftsjahr 2023 aus drei Teil-

Zielbetrag variable Vergütung (brutto)

Vorstandsvorsitzende/r	1 116 165 Euro
Stellvertretende/r Vorstandsvorsitzende/r	888 000 Euro
Ordentliche Vorstandsmitglieder	660 000 Euro

zielen: Dem operativen Ergebnis (50 %), dem NetRoTE (30 %) und einem ESG-Ziel (20 %), das sowohl quantitative als auch qualitative Faktoren beinhalten kann. Das operative Ergebnis und der NetRoTE ersetzen als Kennzahlen die bisher relevanten EVA-Werte; das ESG-Ziel wird zusätzlich in das Konzernziel integriert.

Der Aufsichtsrat legt die Teilziele des Konzernziels zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder fest und bestimmt dabei die Zielwerte für eine Zielerreichung zwischen 0 % und 150 %.

EINGANGSSCHWELLE

Mit Geltung des neuen Vergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2023 steht der überwiegende Teil des Konzernziels von 80 % (Addition aus den Einzelzielen operatives Ergebnis und Net RoTE) unter der Bedingung, dass mindestens 60 % des operativen Ergebnisses der Mehrjahresplanung (MYP) im Geschäftsjahr erreicht werden müssen (Eingangsschwelle). Unterschreitet das operative Ergebnis die Schwelle von 60 % des geplanten operativen Ergebnisses, werden beide Teilziele, d.h. operatives Ergebnis und Net RoTE, mit 0 % in der Zielerreichung bewertet. Das ESG-Ziel bleibt von der Eingangsschwelle unberührt.

RESSORTZIELE

Neben dem Konzernziel werden mit jedem Vorstandsmitglied gemäß den im Geschäftsverteilungsplan definierten Verantwortlichkeiten Ressortziele vereinbart. Die Ressortziele fließen insgesamt und in der Höhe unverändert zu 30 % in die Zielerreichung für ein Geschäftsjahr ein und leiten sich aus der Unternehmens- und Ressortstrategie sowie der Mehrjahresplanung ab. Um die Ziele der jeweiligen Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen, können ein oder mehrere Ziele pro Ressort (Segment oder Querschnittsfunktion) definiert werden. Der Aufsichtsrat legt auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses quantitative und qualitative Ziele sowie entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Für die Segmente werden zudem Ziele auf Basis des geplanten operativen Ergebnisses gesetzt und die Zielwerte für eine Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % definiert. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, weitere finanzielle Kennzahlen und/oder qualitative Ziele für die Segmente zu setzen.

INDIVIDUELLE ZIELE

Zusätzlich setzt der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern individuelle Ziele und legt entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Auch hier kann die Zielerreichung maximal 150 % betragen. Die Zielerreichung der individuellen Ziele beeinflusst ab dem

Geschäftsjahr 2023 mit 10 % direkt die Zielerreichung für ein Geschäftsjahr. Der bisher verwendete Faktor, über den die individuellen Ziele bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2022 die damalige unternehmensbezogene Zielerreichung im Wege der Multiplikation in einer Bandbreite zwischen 0,7 – 1,3 erhöhten bzw. absenkten, wird dadurch ersetzt.

ZIELERREICHUNG

Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat, inwieweit die Ziele erreicht wurden. Ziele und Zielerreichung werden im Vergütungsbericht erläutert.

Um die Anforderung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung zu erfüllen, erstreckt sich der Bemessungszeitraum für die Zielerreichung über drei Jahre. Der Effekt der mehrjährigen Bemessung wirkt sich dabei insbesondere auch auf die Nachfolgejahre und damit zukunftsbezogen aus. Der Zielerreichungsgrad eines jeden Geschäftsjahres – als Prozentsatz ermittelt aus Konzernziel-erreichung, Ressortzielerreichung und individueller Zielerreichung – fließt mit einem Anteil von 3/6 in die Gesamtzielerreichung des konkreten Geschäftsjahres (n) ein und beeinflusst darüber hinaus zukunftsbezogen auch die Gesamtzielerreichung in den Nachfolgejahren zu 2/6 (n+1) sowie zu 1/6 (n+2).

Für neu bestellte Vorstandsmitglieder besteht für die ersten zwei Jahre eine Übergangsregelung: Bei ihnen richtet sich die Gesamtzielerreichung im ersten Jahr ihrer Vorstandsbestellung ausschließlich nach dem Prozentwert 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 Zielerreichung im ersten Geschäftsjahr der Bestellung und zu 4/6 auf die Zielerreichung im Folgejahr abgestellt, wobei sich der Zurückbehaltungszeitraum für das LTI dann um ein Jahr auf sechs Jahre verlängert.

ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG/MAXIMALVERGÜTUNG

Entsprechend den Anforderungen des DCGK legt der Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr eine Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Die Ziel-Gesamtvergütung ist die Summe aller Vergütungsbeträge eines Jahres (einschließlich Altersversorgung und Nebenleistungen) unter Zugrundelegung einer hundertprozentigen Zielerreichung.

Außerdem hat der Aufsichtsrat für die Mitglieder des Vorstands eine Maximalvergütung festgelegt. Sie liegt für jedes Mitglied des Vorstands bei sechs Millionen Euro pro Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung beschränkt den Zufluss aller Vergütungsbestandteile für das jeweilige Geschäftsjahr („Zufluss-Cap“). Die

Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder zwingend als angemessen ange-sehene Vergütungshöhe dar. Sie setzt lediglich einen absoluten Rahmen nach oben, um eine unverhältnis-mäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden. Sie ist daher deutlich von der Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden.

Gemäß dem Kreditwesengesetz ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung bei Kreditinstituten grundsätzlich auf 1:1 begrenzt. Das heißt, die Höhe der variablen Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht überschreiten. Der Gesetzgeber sieht jedoch vor, dass das Verhältnis der festen zur variablen Ver-gütung auf bis zu 1:2 erhöht werden kann, sofern die Aktionäre das erhöhte Verhältnis billigen. Die Haupt-versammlung hat am 30. April 2015 die Festsetzung auf 1:1,4 gebilligt. Aufgrund der Regelung des Ver-gütungssystems, dass einerseits die maximale Ge-samtzielerreichung auf 150 % begrenzt ist und ander-seits der Zielbetrag der variablen Vergütung sowohl für die ordentlichen Vorstandsmitglieder als auch für den CEO und den/die stellvertretende/n Vorstands-vorsitzende/n bei 66,66 % des Jahresgrundgehalts liegt, ist eine Überschreitung des festgesetzten Ver-hältnisses von 1:1,4 nicht möglich.

POOLVORBEHALTSPRÜFUNG / ANPASSUNGSVORBEHALTE

Der Aufsichtsrat kann die variable Vergütung herab-setzen oder entfallen lassen, soweit dies erforderlich ist, um die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Ka-pitalplanung oder die Ertragslage der Bank zu be-rücksichtigen oder die Fähigkeit der Bank sicherzu-stellen, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung oder die Kapitalpufferanfor-derungen des Kreditwesengesetzes dauerhaft auf-rechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Sofern vorab definierte Quoten nicht erreicht werden, muss der Aufsichtsrat die variable Vergütung einheitlich für alle Vorstandsmitglieder grundsätzlich entfallen lassen (sog. „Poolvorbehaltsprüfung“).

Bezogen auf das jeweilige, individuelle Vorstands-mitglied kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung reduzieren oder entfallen lassen, wenn sich das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im maßgeblichen Geschäftsjahr sitten- oder pflichtwid-rig verhalten hat. Darüber hinaus muss die variable Vergütung entfallen, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Geschäftsjahr an einem Verhalten, das für die Bank zu erheblichen Verlusten, einer wesentlichen regulatorischen Sank-tion oder wesentlichen aufsichtlichen Maßnahme geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verant-wortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat. In diesen Fällen hat die Bank bereits ausgezahlte variable Vergütung bis zu zwei Jahre nach Ablauf des Zurückbehaltungs-

zeitraums für den zuletzt erdienten LTI-Anteil der variablen Vergütung für das entsprechende Ge-schäftsjahr zurückzufordern (sog. „Clawback“).

Sollten außergewöhnliche Rahmenbedingungen eintreten, die außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegen, kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung für den Konzern um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Aus-wirkungen auf die Konzernzielerreichung in ange-messener Weise zu neutralisieren. Als Anwendungs-beispiele ist in Einklang mit der Institutsvergütungs-ordnung etwa ein Ergebnisrückgang wegen eines Reputationsverlusts der gesamten Bankenbranche durch einen Skandal bei einem Wettbewerber oder durch Schäden aufgrund extremer Natur-katastrophen zu nennen oder auch, wenn Ziele gänz-lich ohne eigenes Zutun des Vorstands erreicht oder sogar übertroffen worden sind, sogenannte „windfall profits“.

SHORT TERM INCENTIVE (STI)

Von der variablen Vergütung sind 40 % als Short Term Incentive ausgestaltet. Der Anspruch darauf entsteht mit der Feststellung des Gesamtzielerreichungsbe-trags der variablen Vergütung durch den Aufsichts-rat und der Mitteilung an das Vorstandsmitglied. Ab dem Geschäftsjahr 2023 werden davon 40 % als Barbetrag ausgezahlt, die weiteren 60 % aktienba-siert nach einer Wartezeit von zwölf Monaten, wobei die Auszahlung des aktienbasierten Anteils ebenfalls in bar erfolgt und an die Wertentwicklung der Com-merzbank-Aktie seit Januar nach Ablauf des Perfor-mancejahrs gekoppelt ist. Durch die Erhöhung des aktienbasierten Anteils von 50 % (gültig bis ein-schließlich 2022) auf nunmehr 60 % wird der Emp-fehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex gefolgt, die variable Vergütung überwiegend in Aktien oder aktienbasiert zu gewähren.

LONG TERM INCENTIVE (LTI)

Die verbleibenden 60 % der variablen Vergütung sind als Long Term Incentive ausgestaltet und unterliegen einem Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren. Im Rahmen der Neugestaltung des Vergütungssys-tems erfolgt die Anspruchsentstehung und Auszah-lung des LTI ab dem Geschäftsjahr 2023 nicht mehr - wie bisher - insgesamt erst nach Ablauf des regel-mäßig 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums (sog. „Cliff Vesting“), sondern unter Berücksichtigung der regulatorischen Vorgaben bereits zeitanteilig (ratier-lich) innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums zu gleichen Teilen (d.h. beim Regelzeitraum von fünf Jahren jeweils zu 1/5, sog. Tranchen). Mit dieser Um-stellung des „Cliff Vestings“ zum sog. „Pro Rata Vesting“ wird der Erfolg eines Performancejahres im Sinne einer direkteren Incentivierung näher an die Auszahlung gekoppelt.

Der Anspruch auf das LTI entsteht damit rätierlich und erst, wenn jeweils nach dem Ablauf des zeitanteiligen Zurückbehaltungszeitraums für eine 1/5-Tranche die nachträgliche Leistungsbewertung positiv durchgeführt wurde. Mit der nachträglichen Leistungsbewertung prüft der Aufsichtsrat, ob die Ermittlung des Gesamtzieelerreichungsbetrags auch rückblickend noch zutreffend ist, z.B. 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 Poolvorbehaltsprüfung erforderlich ist.

Die nachträgliche Leistungsbewertung kann daher zu einer Reduzierung bis hin zur vollständigen Streichung des gesamten LTI führen.

Die sich nach der nachträglichen Leistungsbewertung ergebende einzelne LTI-Tranche wird zu 40 % in bar und zu 60 % aktienbasiert nach einer Wartezeit von zusätzlichen zwölf Monaten ebenfalls in bar ausgezahlt (bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2022 erfolgt die Auszahlung noch zur Hälfte in bar und zur Hälfte aktienbasiert). Ebenso wie beim aktienbasierten Anteil des STI wird für die jeweilige LTI-Tranche die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit Januar nach Ablauf des betreffenden Performancejahrs berücksichtigt. Somit wird bei dem aktienbasierten Anteil des LTI die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie während des Zurückbehaltungszeitraums von regelmäßig fünf Jahren und der sich anschließenden Wartezeit bis kurz vor die Auszahlung berücksichtigt.

3. VERGÜTUNG FÜR DIE ÜBERNAHME VON ORGANFUNKTIONEN BEI KONSOLIDierten UND NICHT KONSOLIDierten UNTERNEHMEN

Die einem Vorstandsmitglied zufließende Vergütung aus der Wahrnehmung von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen wird auf die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet, wobei die Anrechnung zunächst auf den Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung erfolgt und für den Fall, dass der Anrechnungsbetrag überschießend ist, anschließend auf die Festvergütung. 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.

4. ALTERSVERSORGUNG

Die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder ist am Commerzbank – Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge für außertariflich vergütete Mitarbeitende der Commerzbank Aktiengesellschaft ausgerichtet. Das Vorstandsmitglied erhält, sofern sein Anstellungsverhältnis beendet ist, eine

- Altersversorgung in Form einer Kapitalleistung, wenn es 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. Die Kapitalleistung wird in diesem Fall nach versicherungsmathematischen Regeln verrechnet.

Scheidet ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalls aus der Bank aus, so bleibt ihm grundsätzlich die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erhalten. Eine Ausnahme von der Unverfallbarkeit besteht (bei Neuverträgen ab September 2021) nur in den Fällen, in denen das Anstellungsverhältnis in den ersten drei Jahren aus wichtigem Grund seitens Bank beendet wird.

Für jedes Kalenderjahr während des bestehenden Anstellungsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalls wird dem Vorstandsmitglied ein Jahresbaustein gutgeschrieben, der 40 % des pensionsfähigen festen Jahresgrundgehalts (Jahresbeitrag) multipliziert mit einem altersabhängigen Transformationsfaktor beträgt. Erhöhungen des festen Jahresgrundgehältes werden nur dann im Jahresbaustein berücksichtigt, wenn der Aufsichtsrat dies beschließt. Das pensionsfähige feste Jahresgrundgehalt ist der Betrag, den der Aufsichtsrat für die Bemessung der Altersversorgung jeweils beschlossen hat.

Die Jahresbausteine werden bis zum Ausscheiden des Vorstandsmitglieds auf einem Versorgungskonto geführt. Nach Vollendung des 61. Lebensjahres wird dem Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds bis zum Eintritt des Versorgungsfalls 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 Versorgungsfalls. Der Stand des Versorgungskontos stellt bei dieser Regelung die Höhe der Mindestkapitalleistung dar, sofern der Stand des virtuellen Depots geringer ist. Das bislang vorgesehene Pensions-Übergangsgeld, wonach ein Vorstandsmitglied für die ersten beiden Monate nach Eintritt des Versorgungsfalls ein Zwölftel des festen Jahresgrundgehalts erhält, ist im neuen Vergütungssystem nicht mehr vorgesehen.

Ferner sieht das Altersversorgungssystem Hinterbliebenenleistungen vor. Die zur Absicherung dieser Pensionsverpflichtungen dienenden Vermögenswerte werden auf der Grundlage eines sogenannten Contractual Trust Arrangements auf den Commerzbank Pension-Trust e. V. übertragen.

5. REGELUNGEN FÜR DEN FALL DER BEENDIGUNG DER ORGANSTELLUNG

Endet die Organstellung des Vorstandsmitglieds vorzeitig, endet auch der Anstellungsvertrag – sofern die Parteien nicht etwas anderes vereinbaren – mit Ablauf einer Auslauffrist von sechs Monaten, es sei denn, die vereinbarte Vertragslaufzeit endet früher.

Während der Auslauffrist und im Anschluss daran bis zum Ablauf der ursprünglichen Bestellperiode erhält das Vorstandsmitglied – sofern kein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt – sein festes Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung fortgezahlt. Die variable Vergütung unterliegt unverändert den Regelungen des Vergütungssystems, also auch der nachträglichen Leistungsbewertung.

Anderweitiger Verdienst wird gemäß § 615 Satz 2 BGB auf die fortgezahlte Vergütung angerechnet.

Die Summe der Vergütung, die das Vorstandsmitglied während der Auslauffrist und im Anschluss daran bis zum Ablauf der ursprünglichen Amtszeit fortgezahlt bekommt, ist auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt („Cap“). Konkret berechnet sich das Cap wie folgt:

$$\left. \begin{array}{l} \text{Jahresgrundgehalt} \\ + \text{Durchschnitt Zielbetrag der variablen} \\ \text{Vergütung} \times 2 \\ + \text{Durchschnitt Nebenleistungen} \end{array} \right\}$$

Für den Durchschnitt des Zielbetrags der variablen Vergütung wird dabei die durchschnittliche jährliche Gesamtzieelerreichung der letzten drei Geschäftsjahre vor Ende der Organstellung herangezogen und mit dem Zielbetrag des Geschäftsjahres, in dem die Organstellung endet, multipliziert. Der Durchschnitt der Nebenleistungen basiert auf dem Durchschnitt

der in den drei dem Zeitpunkt der Beendigung der Organstellung vorausgegangenen Geschäftsjahren pro Jahr gewährten Nebenleistungen, ohne Berücksichtigung des Dienstwagens und der Übernahme der darauf anfallenden Steuern. War das Vorstandsmitglied noch keine drei Geschäftsjahre in den Vorstand bestellt, ist bei der durchschnittlichen Gesamtzieelerreichung und den Nebenleistungen auf die Zeit seit Bestellung zum Vorstandsmitglied abzustellen.

Nach § 615 Satz 2 BGB angerechneter anderweitiger Verdienst wird von der Vergütung in Abzug gebracht.

Legt das Vorstandsmitglied seine Organstellung nieder, ohne dass die Bank einen wichtigen Grund dafür gesetzt hätte, wird die Vergütung nicht fortgezahlt.

Bei Unterbrechungen von Bestellungen mit gleichzeitiger Zusicherung der Wiederbestellung im Sinne von § 84 Abs. 3 AktG ruht der Anstellungsvertrag bis zum Zeitpunkt der Wiederbestellung. Während des Ruhens erhält das Vorstandsmitglied keine Vergütung und keine Nebenleistungen.

Die für Geschäftsjahre vor Organbeendigung mitgeteilte variable Vergütung bleibt unberührt. Die variable Vergütung des Beendigungsjahres wird gegebenenfalls zeitanteilig reduziert. Die variable Vergütung unterliegt auch in diesem Fall unverändert den Regelungen des Vergütungssystems und damit insbesondere auch der nachträglichen Leistungsbewertung.

Sofern die Organstellung aufgrund eines schwerwiegenden Pflichtverstoßes beendet wird, entfallen die variable Vergütung für das Jahr der Beendigung der Organstellung und die variable Vergütung für vorangegangene Jahre.

6. EINFÜHRUNG EINER AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG

Mit dem Geschäftsjahr 2023 wird für sämtliche Mitglieder des Vorstands – sofern sie im Geschäftsjahr 2022 oder später einen neuen Vertrag unterzeichnet haben – die Verpflichtung eingeführt, Commerzbank-Aktien in signifikantem Umfang zu erwerben und für die gesamte Dauer ihrer Vorstandsbestellung zu halten. Die Aktienhalterverpflichtung stärkt die Identifikation des Vorstands mit der Commerzbank und ihren Aktionären und unterstützt eine nachhaltige Bindung an die geschäftliche Entwicklung der Bank.

Die Höhe der Aktienhalterverpflichtung liegt für jedes Vorstandsmitglied auf Höhe des jeweiligen Jahresgrundgehalts (brutto). Der Aufbau des Aktienbestandes erfolgt sukzessive jährlich in Höhe des hälftigen Nettobetrag der zugeflossenen variablen

Vergütung aus Short Term Incentive und Long Term Incentive bis der Wert in Höhe des Jahresgrundgehalts (brutto) erreicht ist. Der Wert der Commerzbank-Aktien wird an einem ermittelten Durchschnittskurs der Commerzbank-Aktie gemessen.

Die Vorstände sind verpflichtet, Aktien nachzukaufen, wenn der Wert des Aktienanteils unter die Grenze von einem Jahresgrundgehalt (brutto) zu einem konkreten Stichtag fällt. Die Nachkaufverpflichtung fällt erst an, wenn der Wert in Höhe eines Jahresgrundgehalts (brutto) erreicht wurde.

Der Aktienbestand ist während der gesamten Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten.

C. VORBEHALT VORÜBERGEHENDER ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

In besonderen Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Commerzbank notwendig ist. Die vorübergehenden Abweichungen können ausschließlich das Grundgehalt sowie den Zielbetrag der variablen Vergütung betreffen. 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.

D. VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG UND UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEMS

1. VERGÜTUNGSKONTROLLAUSSCHUSS

Das Vorstandsvergütungssystem wird vom Aufsichtsrat beschlossen. Bei der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems wird der Aufsichtsrat von seinem Vergütungskontrollausschuss unterstützt. Dieser bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor, wozu auch Beschlussempfehlungen zu den Zielen und der Zielerreichung der Vorstandsmitglie-

der gehören. Die Risiken und das Risikomanagement der Commerzbank werden bei allen Beschlüssen stets berücksichtigt.

Der Vergütungskontrollausschuss überprüft insbesondere, ob das Vorstandsvergütungssystem den regulatorischen Anforderungen entspricht. In diesem Rahmen bereitet er die Beschlüsse über die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern vor und überprüft einmal jährlich, ob die beschlossenen Festlegungen noch angemessen sind. Zusätzlich obliegt dem Vergütungskontrollausschuss im Abstand von zwei Jahren die Überprüfung der Angemessenheit des festen Jahresgrundgehalts und der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Die Beschlussempfehlungen des Vergütungskontrollausschusses werden im Aufsichtsrat vor entsprechender Beschlussfassung eingehend beraten. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Sofern ein externer Vergütungsexperte mandatiert wird, achtet der Aufsichtsrat auf dessen Unabhängigkeit.

2. VORLAGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS ZUR HAUPTVERSAMMLUNG

Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

3. INTERESSENKONFLIKTE

Für das gesamte Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems gelten die Regelungen des Aufsichtsrats zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten. So ist beispielsweise ein Aufsichtsratsmitglied der Commerzbank Aktiengesellschaft, das zuvor Mitglied des Vorstands war, von der Beschlussfassung über noch zu seinen Gunsten auszahlende Vergütungsbestandteile ausgeschlossen.

Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung

Das Grundkapital der Commerzbank Aktiengesellschaft beträgt im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung Euro 1.252.357.634,00 und ist eingeteilt in 1.252.357.634 Stückaktien mit grundsätzlich ebenso vielen Stimmrechten.

Durchführung der Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung

Die Hauptversammlung wird mit Zustimmung des Aufsichtsrats als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten abgehalten. Eine physische Teilnahme der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft) ist daher ausgeschlossen.

Rechtliche Grundlage hierfür ist das Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie (Art. 2 des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht, Bundesgesetzblatt I 2020, S. 569, Covid-19-Gesetz) in der durch Art. 11 des Gesetzes zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens und zur Anpassung pandemiebedingter Vorschriften im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins- und Stiftungsrecht sowie im Miet- und Pachtrecht (BGBl. I 2020 S. 3328) sowie Art. 15 des Gesetzes zur Errichtung eines Sondervermögens „Aufbauhilfe 2021“ und zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht wegen Starkregenfällen und Hochwasser im Juli 2021 sowie zur Änderung weiterer Gesetze (BGBl. I 2021 S. 4147) geänderten Fassung.

Die Hauptversammlung wird am 11. Mai 2022, ab 10.00 Uhr (MESZ), live in Bild und Ton im Internet übertragen (www.commerzbank.de/hv). Für Zwecke der Durchführung der virtuellen Hauptversammlung stellt die Gesellschaft auf ihrer Internetseite (www.commerzbank.de/hv) ein elektronisches System (InvestorPortal) zur Verfügung. Aktionäre, die an der virtuellen Hauptversammlung teilnehmen wollen, müssen sich zur Hauptversammlung anmelden.

Die für den Online-Zugang zum InvestorPortal erforderlichen Zugangsdaten erhalten sie mit ihrer Anmeldebestätigung. Die Bild- und Tonübertragung ermöglicht keine Teilnahme an der Hauptversammlung im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 2 AktG. Die Eröffnung der Hauptversammlung durch den Versammlungsleiter sowie die Ausführungen des Vorstandsvorsitzenden können auch von sonstigen Interessenten live im Internet verfolgt werden (www.commerzbank.de/hv).

Die Stimmrechtsausübung der Aktionäre kann ausschließlich im Wege der Briefwahl oder durch Vollmachtserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft vorgenommen werden.

Die Beschlussfassungen zu den Punkten 2 bis 4 sowie 7 und 8 der Tagesordnung sind verbindlich. Unter den Punkten 5 und 6 der Tagesordnung haben die Beschlussfassungen jeweils empfehlenden Charakter. Aktionäre haben bei sämtlichen Abstimmungen die Möglichkeit mit Ja, Nein oder Enthaltung zu stimmen oder auf eine Stimmabgabe zu verzichten.

Frageneinreichung im Wege elektronischer Kommunikation

Fragen der Aktionäre im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 Covid-19-Gesetz sind bis spätestens einen Tag vor der Versammlung, d.h. bis spätestens zum 9. Mai 2022, 24.00 Uhr (MESZ) einzureichen. Hierfür steht unter www.commerzbank.de/hv ein InvestorPortal zur Verfügung, in dem sich Aktionäre mit den Zugangsdaten ihrer Anmeldebestätigung anmelden können. Auf anderen Wegen eingereichte Fragen werden nicht berücksichtigt.

Während der Hauptversammlung können keine Fragen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 Covid-19-Gesetz gestellt werden. Der Vorstand entscheidet nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen, wie er Fragen beantwortet (s. auch unten „Auskunftsrecht nach § 131 Absatz 1 AktG, § 1 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 Covid-19-Gesetz“).

Freiwillige Ermöglichung von Nachfragen während der virtuellen Hauptversammlung

Über die vorstehend beschriebene Frageneinreichung zur Erfüllung des gesetzlichen Fragerechts gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 Covid-19-Gesetz hinaus räumt die Gesellschaft auf freiwilliger Basis während der virtuellen Hauptversammlung eine zusätzliche Nachfragemöglichkeit unter nachfolgenden Voraussetzungen ein:

Aktionäre, welche die Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung erfüllen und vor der Hauptversammlung fristgemäß Fragen

eingereicht haben, bzw. deren Bevollmächtigte erhalten die Möglichkeit, während der virtuellen Hauptversammlung insgesamt bis zu drei Nachfragen zu der Beantwortung ihrer Fragen durch die Verwaltung zu stellen. Entsprechende Nachfragen müssen sich thematisch auf die ursprünglich eingereichten Fragen beziehen und können der Gesellschaft während der Hauptversammlung ausschließlich über das InvestorPortal unter www.commerzbank.de/hv übermittelt werden. Auf anderen Wegen eingereichte Nachfragen werden nicht berücksichtigt.

Beginn und Ende des Zeitraums, in dem diese Nachfragemöglichkeit während der Hauptversammlung im InvestorPortal freigeschaltet wird, bestimmt der Versammlungsleiter der Hauptversammlung. Der Vorstand entscheidet nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen, ob und wie er solche während der Hauptversammlung übermittelten Nachfragen beantwortet. Er kann insbesondere die Anzahl der zu beantwortenden Nachfragen im Interesse eines zeitlich angemessenen Rahmens der Hauptversammlung geeignet begrenzen, Nachfragen und deren Beantwortung zusammenfassen und unter den übermittelten Nachfragen im Interesse der anderen Aktionäre für die Beantwortung eine geeignete Auswahl treffen.

Diese freiwillig eingerichtete zusätzliche Nachfragemöglichkeit während der Hauptversammlung begründet kein Frage- oder Auskunftsrecht. Mit ihr ist insbesondere kein Auskunftsrecht gemäß § 131 Abs. 1 AktG verbunden. Sie ist ausdrücklich auch nicht Bestandteil des gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 Covid-19-Gesetz eingeräumten Fragerechts, welches nur für Fragen besteht, die der Gesellschaft innerhalb der oben genannten Frist vor der Hauptversammlung zugehen.

Zugänglichkeit der Ausführungen des Vorstandsvorsitzenden und des Aufsichtsratsvorsitzenden

Den Aktionären soll ermöglicht werden, mit ihren Fragen auf die Ausführungen des Vorstandsvorsitzenden und nicht verfahrensleitenden Ausführungen des Aufsichtsratsvorsitzenden einzugehen. Daher werden die Vorab-Manuskripte der Ausführungen des Vorstandsvorsitzenden und der wesentlichen Ausführungen des Aufsichtsratsvorsitzenden ab dem 6. Mai 2022 auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft (www.commerzbank.de/hv) zugänglich gemacht. Die Ausführungen während der Hauptversammlung können von diesen Vorab-Manuskripten abweichen, insbesondere wenn dies aufgrund aktueller Entwicklungen erforderlich werden sollte. Es gilt das gesprochene Wort.

Möglichkeit der Einreichung von Stellungnahmen und Videobotschaften zur Zugänglichmachung

Da Aktionäre sich während der virtuellen Hauptversammlung nicht zur Tagesordnung äußern können, soll ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären die Möglichkeit gegeben werden, bis spätestens zum 8. Mai 2022, 24.00 Uhr (MESZ), Stellungnahmen oder Videobotschaften einzureichen.

Stellungnahmen sind in Textform elektronisch über das InvestorPortal einzureichen. Videobotschaften sind in dem Format MPEG4 zu erstellen und im InvestorPortal (www.commerzbank.de/hv) hochzuladen. Zu diesem Zweck können sich Aktionäre mit den Zugangsdaten ihrer Anmeldebestätigung im InvestorPortal anmelden. Auf anderen Wegen eingereichte Stellungnahmen oder Videobotschaften werden nicht berücksichtigt.

Der Umfang einer Stellungnahme darf 10.000 Zeichen nicht überschreiten. Eine Videobotschaft ist auf eine Dauer von maximal drei Minuten zu beschränken. Es sind ausschließlich Videobotschaften zulässig, in denen der Aktionär oder sein Bevollmächtigter selbst in Erscheinung tritt, um die Stellungnahme abzugeben.

Rechtzeitig eingegangene Stellungnahmen und Videobotschaften werden unmittelbar nach Prüfung zusammen mit dem Namen des Aktionärs im InvestorPortal auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft (www.commerzbank.de/hv) zugänglich gemacht. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch auf die Zugänglichmachung. Entsprechend § 126 Abs. 2 AktG werden insbesondere Stellungnahmen oder Videobotschaften mit beleidigendem oder anderweitig strafrechtlich relevantem Inhalt sowie offensichtlich falschem oder irreführendem Inhalt nicht zugänglich gemacht. Bei Zuwiderhandlung wird eine Stellungnahme oder Videobotschaft nicht um problematische Passagen gekürzt, sondern bleibt insgesamt unberücksichtigt. Die Gesellschaft behält sich darüber hinaus vor, Stellungnahmen oder Videobotschaften ohne jeglichen Bezug zur Tagesordnung der Hauptversammlung sowie Stellungnahmen oder Videobotschaften, deren Umfang 10.000 Zeichen bzw. deren Dauer drei Minuten überschreitet, oder die nicht rechtzeitig in der oben genannten Weise eingereicht wurden, nicht zugänglich zu machen. Pro Aktionär werden maximal eine schriftliche Stellungnahme und eine Videobotschaft im InvestorPortal auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft zugänglich gemacht. Die schriftliche Stellungnahme und Videobotschaft können inhaltlich auch voneinander abweichen.

Die Gesellschaft behält sich vor, rechtzeitig eingereichte Videobotschaften nicht nur im InvestorPortal zugänglich zu machen, sondern zusätzlich auch im Rahmen der Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung auszustrahlen, soweit dies in organisatorischer Hinsicht machbar und mit einem zeitlich angemessenen Rahmen der Hauptversammlung zu vereinbaren ist. Insofern kann die Ausstrahlung auch auf bestimmte Videobotschaften beschränkt werden, die einen größeren Aktienanteil oder einen größeren Kreis von Aktionären repräsentieren.

Fragen sind ausschließlich auf dem oben im Abschnitt „Frageeinreichung im Wege elektronischer Kommunikation“ beschriebenen Wege einzureichen. Sollte eine Stellungnahme oder Videobotschaft Gegenanträge oder Wahlvorschläge enthalten, die nicht auch entsprechend der Beschreibung im Abschnitt „Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären nach §§ 126 Absatz 1, 127 AktG“ eingereicht werden, finden diese in der virtuellen Hauptversammlung keine Berücksichtigung.

Erklärung von Widersprüchen gegen Beschlüsse der Hauptversammlung

Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung können von Aktionären, die ihr Stimmrecht ausgeübt haben, vom Beginn bis zum Ende der Versammlung im Wege elektronischer Kommunikation zu Protokoll des Notars erklärt werden. Hierfür steht unter www.commerzbank.de/hv ein InvestorPortal zur Verfügung.

Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und für die Ausübung des Stimmrechts

Zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts sind diejenigen Aktionäre berechtigt, die sich bei der

Commerzbank Aktiengesellschaft
c/o Link Market Services GmbH
Landshuter Allee
1080637 München
E-Mail: Commerzbank-HV2022@linkmarketservices.de

spätestens bis zum **4. Mai 2022, 24.00 Uhr** (MESZ), angemeldet haben.

Der Anteilsbesitz muss durch einen Nachweis des Letztintermediärs nachgewiesen werden; ein Nachweis des Anteilsbesitzes durch den Letztintermediär gemäß den Anforderungen des § 67c Abs. 3 AktG reicht aus. Der Nachweis hat sich auf den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung (**20. April 2022, 0.00 Uhr** (MESZ)) zu beziehen (sog. Nachweisstichtag). Die Anmeldung und der Nachweis über den Anteilsbesitz bedürfen der Textform (§ 126b BGB) und müssen in deutscher oder englischer Sprache abgefasst sein.

Der Nachweisstichtag ist das entscheidende Datum für den Umfang und die Ausübung des Teilnahme- und Stimmrechts in der virtuellen Hauptversammlung. Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung oder die Ausübung des Stimmrechts als Aktionär nur, wer einen Nachweis des Anteilsbesitzes zum Nachweisstichtag erbracht hat. Die Aktien werden am Nachweisstichtag oder bei Anmeldung zur virtuellen Hauptversammlung nicht gesperrt; vielmehr können Aktionäre über ihre Aktien auch nach dem Nachweisstichtag und nach Anmeldung weiterhin frei verfügen. Aktionäre, die sich ordnungsgemäß angemeldet und den Nachweis erbracht haben, sind auch dann zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts berechtigt, wenn sie die Aktien nach dem Nachweisstichtag veräußern. Aktionäre, die ihre Aktien erst nach dem Nachweisstichtag erworben haben, können nicht an der virtuellen Hauptversammlung teilnehmen und sind auch nicht stimmberechtigt, soweit sie sich insoweit nicht bevollmächtigen oder zur Rechtsausübung ermächtigen lassen. Maßgeblich für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und den Umfang sowie die Ausübung des Stimmrechts sind somit ausschließlich der Nachweis des Anteilsbesitzes des Aktionärs zum Nachweisstichtag und die rechtzeitige Anmeldung.

Nach Eingang der Anmeldung und des Nachweises des Anteilsbesitzes werden den Aktionären von der Anmeldestelle Anmeldebestätigungen sowie Briefwahl- und Vollmachtsformulare für die Hauptversammlung übersandt. Die depotführenden Institute (Letztintermediäre) tragen in der Regel für den rechtzeitigen Erhalt der Anmeldebestätigung Sorge, sofern die Aktionäre die ihnen von ihrem depotführenden Institut zugesandten Formulare zur Bestellung der Anmeldebestätigung ausfüllen und an ihr depotführendes Institut so rechtzeitig zurücksenden, dass dieses die Anmeldung und die Nachweisübermittlung vor Ablauf der Anmelde- bzw. Nachweisfrist für den Aktionär vornehmen kann.

Verfahren für die Stimmabgabe bei Stimmrechtsvertretung

Bevollmächtigung eines Dritten

Aktionäre können ihr Stimmrecht durch Bevollmächtigte, zum Beispiel durch eine Aktionärsvereinigung, einen Intermediär oder eine andere Person ihrer Wahl ausüben lassen. Auch in diesen Fällen sind der Nachweis des Anteilsbesitzes und die Anmeldung durch den Aktionär oder den Bevollmächtigten nach Maßgabe des vorstehenden Abschnitts erforderlich.

Bevollmächtigte können nicht physisch an der Hauptversammlung teilnehmen. Sie können das Stimmrecht für von ihnen vertretene Aktionäre lediglich im Wege der Briefwahl oder durch Erteilung von (Unter-)vollmacht und Weisung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausüben. Die Nutzung des Online-Zugangs zum InvestorPortal durch den Bevollmächtigten setzt voraus, dass der Bevollmächtigte vom Vollmachtgeber die mit der Anmeldebestätigung zur Hauptversammlung versandten persönlichen Zugangsdaten erhält, sofern die Zugangsdaten nicht direkt an den Bevollmächtigten versandt wurden.

Vollmachten können durch Erklärung gegenüber dem Bevollmächtigten oder gegenüber der Gesellschaft erteilt werden. Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen, soweit sie nicht an einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder eine andere der in § 135 Absatz 8 AktG gleichgestellten Personen oder Institutionen erteilt werden, der Textform (§ 126b BGB).

Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater und andere in § 135 Absatz 8 AktG gleichgestellte Personen und Institutionen können für ihre eigene Bevollmächtigung abweichende Regelungen für die Form der Vollmacht vorgeben. Die Aktionäre werden gebeten, sich in einem solchen Fall mit dem zu Bevollmächtigenden rechtzeitig wegen einer von ihm möglicherweise geforderten Form der Vollmacht abzustimmen. Nach dem Gesetz muss die Vollmacht einem bestimmten Bevollmächtigten erteilt und von dem Bevollmächtigten nachprüfbar festgehalten werden. Die Vollmachtserklärung muss zudem vollständig sein und darf nur mit der Stimmrechtsausübung verbundene Erklärungen enthalten.

Mit der Anmeldebestätigung erhalten die Aktionäre ein Vollmachtsformular und weitere Informationen

zur Bevollmächtigung. Die Verwendung des Vollmachtsformulars ist nicht zwingend. Möglich ist auch, dass Aktionäre eine gesonderte Vollmacht in Textform ausstellen.

Für die Erklärung einer Vollmachtserteilung gegenüber der Gesellschaft, ihren Widerruf und die Übermittlung des Nachweises einer gegenüber einem Bevollmächtigten erklärten Vollmacht beziehungsweise deren Widerruf steht die nachfolgend genannte Adresse zur Verfügung:

Commerzbank Aktiengesellschaft
c/o Link Market Services GmbH
Landshuter Allee 10
80637 München
E-Mail: Commerzbank-HV2022@linkmarketservices.de

Als elektronischen Übermittlungsweg bietet die Gesellschaft unter www.commerzbank.de/hv zusätzlich ein InvestorPortal an. Die Einzelheiten können die Aktionäre den dort hinterlegten Erläuterungen entnehmen.

Bevollmächtigt ein Aktionär mehr als eine Person, so kann die Gesellschaft eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

Bevollmächtigung von weisungsgebundenen Stimmrechtsvertretern der Gesellschaft

Aktionäre haben auch die Möglichkeit, ihr Stimmrecht durch von der Commerzbank Aktiengesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter („Stimmrechtsvertreter“) ausüben zu lassen. Die Stimmrechtsvertreter üben das Stimmrecht im Fall ihrer Bevollmächtigung nur weisungsgebunden aus. Ohne Erteilung ausdrücklicher Weisungen zu den einzelnen Tagesordnungspunkten ist eine den Stimmrechtsvertretern erteilte Vollmacht ungültig.

Die notwendigen Vollmachten und Weisungen können Aktionäre in Textform (§ 126b BGB) unter Verwendung des hierfür auf der Anmeldebestätigung vorgesehenen Formulars zur Vollmachts- und Weisungserteilung oder über das InvestorPortal auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft (www.commerzbank.de/hv) erteilen. Auch der Widerruf der Vollmacht und der Weisungen kann in Textform oder über das InvestorPortal im Internet vorgenommen werden. Wenn Aktionäre von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen, sind eine Anmeldung und der Nachweis des Anteilsbesitzes nach den Bestimmungen im Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und für die Ausübung des Stimmrechts“ erforderlich. Mit der Anmeldebestätigung erhalten sie das zur Vollmachts- und Weisungserteilung zu verwendende Formular beziehungsweise

die zur Vollmachts- und Weisungserteilung über das Internet notwendigen Informationen. Auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft (www.commerzbank.de/hv) sind zudem weitere Informationen zur Vollmachts- und Weisungserteilung über das Internet verfügbar.

Per Post oder E-Mail unter Verwendung des oben genannten Vollmachts- und Weisungsformulars erteilte Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft müssen bis zum **10. Mai 2022, 20.00 Uhr** (MESZ), bei der Commerzbank Aktiengesellschaft unter oben genannter Adresse oder E-Mail-Adresse eingegangen sein. Die Vollmachts- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft über das InvestorPortal im Internet ist vor und auch noch während der virtuellen Hauptversammlung möglich, muss jedoch spätestens bis zum Beginn der Abstimmung vorliegen. Erhalten die Stimmrechtsvertreter für ein und denselben Aktienbestand bis zum 10. Mai 2022, 20.00 Uhr (MESZ) sowohl mittels des Vollmachts- und Weisungsformulars als auch über das Internet Vollmacht und Weisungen, werden unabhängig von den Eingangsdaten ausschließlich die über das Internet erteilte Vollmacht und erteilten Weisungen als verbindlich angesehen. Wird nach dieser Frist bis zum Beginn der Abstimmung noch eine Vollmachts- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft über das Internet vorgenommen, wird diese Vollmachts- und Weisungserteilung gegenüber einer zuvor vorgenommenen Vollmachts- und Weisungserteilung für ein und denselben Aktienbestand ebenso als vorrangig angesehen.

Soweit neben Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft für ein und denselben Aktienbestand auch Briefwahlstimmen vorliegen, werden stets die Briefwahlstimmen als vorrangig angesehen; die Stimmrechtsvertreter werden insoweit von einer ihnen erteilten Vollmacht keinen Gebrauch machen und die betreffenden Aktien nicht vertreten.

Weisungen können den Stimmrechtsvertretern der Gesellschaft nur zu den Beschlussvorschlägen (einschließlich etwaiger Anpassungen) von Vorstand und Aufsichtsrat bzw. Wahlvorschlägen des Aufsichtsrats sowie gemäß §§ 126, 127 AktG auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft unter www.commerzbank.de/hv bekannt gemachten Gegenanträgen und Wahlvorschlägen von Aktionären und zu mit einer Ergänzung der Tagesordnung gemäß § 122 Absatz 2 AktG bekannt gemachten Beschlussvorschlägen von Aktionären erteilt werden. Die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter nehmen keine Aufträge zur Einreichung von Fragen oder Stellungnahmen, zur Erklärung von Widersprüchen oder zum Stellen von Anträgen entgegen.

Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl

Aktionäre können ihr Stimmrecht durch Briefwahl ausüben. Die Stimmabgabe im Wege der Briefwahl wird über das InvestorPortal im Internet (www.commerzbank.de/hv) oder unter Verwendung des hierfür auf der Anmeldebestätigung vorgesehenen Briefwahlformulars vorgenommen. Wird bei der Briefwahl zu einem Tagesordnungspunkt keine ausdrückliche oder eindeutige Stimme abgegeben, so wird dies für diesen Tagesordnungspunkt als Enthaltung gewertet. Auch im Falle einer Briefwahl sind eine Anmeldung und ein Nachweis des Anteilsbesitzes nach den Bestimmungen des Abschnitts „Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und für die Ausübung des Stimmrechts“ erforderlich. Die Abgabe von Stimmen durch Briefwahl ist auf die Abstimmung über Beschlussvorschläge (einschließlich etwaiger Anpassungen) von Vorstand und Aufsichtsrat bzw. Wahlvorschläge des Aufsichtsrats sowie gemäß §§ 126, 127 AktG auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft unter www.commerzbank.de/hv bekannt gemachte Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären und auf mit einer Ergänzung der Tagesordnung gemäß § 122 Absatz 2 AktG bekannt gemachte Beschlussvorschläge von Aktionären beschränkt.

Die mittels des Briefwahlformulars vorgenommene Stimmabgabe muss bis spätestens zum **10. Mai 2022, 20.00 Uhr** (MESZ), bei der Gesellschaft unter folgender Anschrift eingegangen sein:

Commerzbank Aktiengesellschaft
c/o Link Market Services GmbH
Landshuter Allee 10
80637 München
E-Mail: Commerzbank-HV2022@linkmarketservices.de

Die Stimmabgabe mittels Briefwahl über das InvestorPortal im Internet ist auch noch während der virtuellen Hauptversammlung möglich, muss jedoch spätestens bis zum Beginn der Abstimmung vollständig vorgenommen worden sein. Bis zu diesem Zeitpunkt ist auch ein Widerruf oder eine Änderung der über das Internet erfolgten Stimmabgabe möglich. Um die Briefwahl über das InvestorPortal im Internet vornehmen zu können, bedarf es der Anmeldebestätigung. Den Zugang erhalten die Aktionäre über die Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft unter www.commerzbank.de/hv. Die Einzelheiten können die Aktionäre den dort hinterlegten Erläuterungen entnehmen.

Auch Bevollmächtigte können sich der Briefwahl bedienen. Die Regelungen zu Erteilung, Widerruf und Nachweis der Vollmacht bleiben unberührt.

Wird das Stimmrecht durch Briefwahl für ein und denselben Aktienbestand – jeweils fristgemäß – sowohl mittels des Briefwahlformulars als auch über das InvestorPortal im Internet ausgeübt, wird unabhängig von den Eingangsdaten ausschließlich die über das InvestorPortal im Internet erteilte Stimmabgabe als verbindlich angesehen.

Rechte der Aktionäre

Anträge auf die Ergänzung der Tagesordnung nach § 122 Absatz 2 AktG

Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von Euro 500.000,00 (das entspricht 500.000 Aktien) erreichen, können gemäß § 122 Absatz 2 AktG verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich an den Vorstand zu richten und muss der Gesellschaft unter der nachfolgend angegebenen Adresse spätestens bis zum **10. April 2022, 24.00 Uhr** (MESZ), zugehen. Später zugegangene Ergänzungsverlangen werden nicht berücksichtigt. Ein entsprechendes Verlangen ist an folgende Adresse zu senden:

Commerzbank Aktiengesellschaft
– Rechtsabteilung / Hauptversammlung –
Kaiserplatz
60261 Frankfurt am Main

Die Antragsteller haben nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über den Antrag halten. § 121 Absatz 7 AktG ist für die Berechnung der Frist entsprechend anzuwenden. Für den Nachweis reicht eine entsprechende Bestätigung des depotführenden Instituts aus.

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden – soweit sie nicht bereits mit der Einberufung bekannt gemacht wurden – unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekannt gemacht und solchen Medien zur Veröffentlichung zugeleitet, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie die Information in der gesamten Europäischen Union verbreiten. Sie werden außerdem auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft (www.commerzbank.de/hv) zugänglich gemacht.

Ordnungsgemäße Anträge, die bis 10. April 2022, 24.00 Uhr (MESZ), zu nach § 122 Absatz 2 AktG auf die Tagesordnung gesetzten oder zu setzenden Gegenständen zugehen, werden in der Hauptversammlung so behandelt, als seien sie in der Hauptversammlung gestellt worden.

Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären nach §§ 126 Absatz 1, 127 AktG

Aktionäre können Gegenanträge gegen einen Vorschlag von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu einem bestimmten Tagesordnungspunkt stellen. Sie können auch Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder Abschlussprüfern machen. Gegenanträge müssen mit einer Begründung versehen sein. Gegenanträge mit Begründung oder Wahlvorschläge sind ausschließlich an die nachstehend angegebene Adresse zu richten und müssen mindestens vierzehn Tage vor der Hauptversammlung, also spätestens bis zum **26. April 2022, 24.00 Uhr** (MESZ), zugegangen sein:

Commerzbank Aktiengesellschaft
– Rechtsabteilung / Hauptversammlung –
Kaiserplatz
60261 Frankfurt am Main
E-Mail: gegenantraege.2022@commerzbank.com

Unter dieser Adresse rechtzeitig eingegangene Gegenanträge zu den Tagesordnungspunkten und/oder Wahlvorschläge werden einschließlich des Namens des Aktionärs und der Begründung auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft (www.commerzbank.de/hv) zugänglich gemacht. Eventuelle Stellungnahmen der Verwaltung werden gleichfalls unter der genannten Internetadresse zugänglich gemacht. Anderweitig adressierte oder nicht fristgerecht eingegangene Gegenanträge oder Wahlvorschläge von Aktionären müssen unberücksichtigt bleiben.

Von einer Veröffentlichung eines Gegenantrags und seiner Begründung kann der Vorstand unter den in § 126 Absatz 2 AktG genannten Voraussetzungen absehen.

Für Vorschläge von Aktionären zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder Abschlussprüfern gelten die vorstehenden Sätze gemäß § 127 AktG sinngemäß. Wahlvorschläge von Aktionären brauchen jedoch nicht begründet zu werden. Gegebenenfalls wird der Vorstand sie mit den nach § 127 Satz 4 AktG zu ergänzenden Inhalten versehen. Der Vorstand braucht Wahlvorschläge von Aktionären außer in den Fällen des § 126 Absatz 2 AktG auch dann nicht zugänglich zu machen, wenn diese nicht die Angaben nach § 124 Absatz 3 Satz 4 AktG und § 125 Absatz 1 Satz 5 AktG enthalten.

Ordnungsgemäße Anträge und Wahlvorschläge, die bis 26. April 2022, 24.00 Uhr (MESZ), zugehen, werden in der Hauptversammlung gemäß § 1 Absatz 2 Satz 3 Covid-19-Gesetz so behandelt, als seien sie in der Hauptversammlung gestellt worden, wenn der den Antrag stellende oder den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär ordnungsgemäß legitimiert und zur Hauptversammlung angemeldet ist.

Auskunftsrecht nach § 131 Absatz 1 AktG, § 1 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 Covid-19-Gesetz

Fragen der Aktionäre im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 Covid-19-Gesetz sind bis spätestens einen Tag vor der Versammlung, d.h. bis spätestens zum 9. Mai 2022, 24.00 Uhr (MESZ), wie oben beschrieben im Wege elektronischer Kommunikation einzureichen. Auf anderen Wegen eingereichte Fragen werden nicht berücksichtigt. Während der Hauptversammlung können keine Fragen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 Covid-19-Gesetz gestellt werden (zu der Nachfragemöglichkeit auf freiwilliger Basis s. oben unter „Freiwillige Ermöglichung von Nachfragen in der virtuellen Hauptversammlung“).

Zu fristgemäß eingereichten Fragen über Angelegenheiten der Gesellschaft ist vom Vorstand Auskunft zu geben, soweit die Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Die Auskunftspflicht des Vorstands erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu einem verbundenen Unternehmen sowie auf die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen, da der Hauptversammlung zu Tagesordnungspunkt 1 auch der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht vorgelegt werden. Der Vorstand entscheidet nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen, wie er Fragen beantwortet. Er kann dabei insbesondere Fragen zusammenfassen. Von einer Beantwortung einzelner Fragen kann der Vorstand aus den in § 131 Absatz 3 AktG genannten Gründen absehen. Für etwaige Nachfragen gelten die oben unter „Freiwillige Ermöglichung von Nachfragen in der virtuellen Hauptversammlung“ beschriebenen besonderen Regeln.

Bestätigung der Stimmzählung nach § 129 Abs. 5 AktG

Aktionäre, die sich an den Abstimmungen beteiligt haben, können von der Gesellschaft innerhalb eines Monats nach dem Tag der Hauptversammlung eine Bestätigung darüber verlangen, ob und wie ihre Stimme gezählt wurde. Zur Anforderung der Bestätigung der Stimmzählung über das auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft (www.commerzbank.de/hv) bereitgestellte Investor-Portal benötigen sie die auf der Anmeldebestätigung abgedruckten persönlichen Zugangsdaten.

Hinweis auf die Internetseite der Gesellschaft

Die Informationen nach § 124a AktG sind von der Einberufung der Hauptversammlung an über die Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft (www.commerzbank.de/hv) zugänglich. Die Abstimmungsergebnisse werden nach der Hauptversammlung ebenfalls auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft (www.commerzbank.de/hv) bekannt gegeben.

Information zum Datenschutz für Aktionäre

Die Commerzbank Aktiengesellschaft, Kaiserplatz, 60261 Frankfurt am Main, Telefon: +49 (0)69 98660208, E-Mail: meinebank@commerzbank.com, verarbeitet als Verantwortliche personenbezogene Daten der Aktionäre sowie gegebenenfalls personenbezogene Daten der Aktionärsvertreter (z.B. Name und Vorname, Anschrift, E-Mail-Adresse, Aktienanzahl, Aktiengattung, Besitzart der Aktien, Zugangsdaten der Anmeldebestätigung, Bevollmächtigungen/Weisungen, gegebenenfalls vom jeweiligen Aktionär eingereichte Fragen und eine gegebenenfalls eingereichte Stellungnahme oder Videobotschaft). Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten ist für die ordnungsgemäße Vorbereitung und Durchführung der virtuellen Hauptversammlung, für die Stimmrechtsausübung sowie für die Verfolgung im Wege elektronischer Zuschaltung rechtlich zwingend erforderlich. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist Art. 6 Absatz 1 Satz 1 lit. c) EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) i.V.m. §§ 67e, 118 ff. AktG sowie § 1 Covid-19-Gesetz. Darüber hinaus können Datenverarbeitungen, die für die Organisation der virtuellen Hauptversammlung erforderlich sind, auf Grundlage überwiegender berechtigter Interessen erfolgen (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DSGVO). Die Commerzbank Aktiengesellschaft bzw. die von ihr damit beauftragten Dienstleister erhalten die personenbezogenen Daten der Aktionäre in der Regel über die Anmeldestelle von dem Institut, das die Aktionäre mit der Verwahrung ihrer Aktien beauftragt haben (sog. Depotbanken bzw. Letztintermediäre). Die Commerzbank Aktiengesellschaft überträgt die virtuelle Hauptversammlung (§ 1 Abs. 2 Satz 1 Covid-19-Gesetz) im Internet.

Die von der Commerzbank Aktiengesellschaft für die Zwecke der Ausrichtung der virtuellen Hauptversammlung beauftragten Dienstleister verarbeiten die personenbezogenen Daten der Aktionäre bzw. der Aktionärsvertreter ausschließlich nach Weisung der Commerzbank Aktiengesellschaft und nur soweit

dies für die Ausführung der beauftragten Dienstleistung erforderlich ist. Alle Mitarbeiter der Commerzbank Aktiengesellschaft und die Mitarbeiter der beauftragten Dienstleister, die Zugriff auf personenbezogene Daten der Aktionäre bzw. Aktionärsvertreter haben und/oder diese verarbeiten, sind verpflichtet, diese Daten vertraulich zu behandeln. Darüber hinaus sind personenbezogene Daten von Aktionären bzw. Aktionärsvertretern, die ihr Stimmrecht ausüben, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften für andere Aktionäre und Aktionärsvertreter einsehbar (insbesondere das Teilnehmerverzeichnis, § 129 AktG). Entsprechendes gilt im Zusammenhang mit der Beantwortung von Fragen, die Aktionäre bzw. Aktionärsvertreter gegebenenfalls vorab gestellt haben (§ 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 Covid-19-Gesetz). Die Gesellschaft behält sich vor, Fragesteller im Rahmen der Fragenbeantwortung namentlich zu nennen. Personenbezogene Daten von Aktionären bzw. Aktionärsvertretern werden ferner bei Anträgen auf Ergänzung der Tagesordnung, Gegenanträgen, Wahlvorschlägen oder eingereichten Stellungnahmen oder Videobotschaften sowie eingereichten Widersprüchen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften unter bestimmten Voraussetzungen veröffentlicht oder anderen Aktionären und Aktionärsvertretern zugänglich gemacht oder zur Verfügung gestellt.

Die Commerzbank Aktiengesellschaft löscht die personenbezogenen Daten der Aktionäre und Aktionärsvertreter im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen, insbesondere wenn die personenbezogenen Daten für die ursprünglichen Zwecke der Erhebung oder Verarbeitung nicht mehr notwendig sind, die Daten nicht mehr im Zusammenhang mit etwaigen Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren benötigt werden und keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten bestehen.

Unter den gesetzlichen Voraussetzungen haben die Aktionäre und Aktionärsvertreter das Recht, Auskunft über ihre personenbezogenen Daten zu erhalten und die Berichtigung oder Löschung ihrer personenbezogenen Daten oder die Einschränkung der Verarbeitung zu beantragen. Zudem steht den Aktionären und Aktionärsvertretern ein Beschwerderecht bei den Aufsichtsbehörden zu. Werden personenbezogene Daten auf Grundlage von Art. 6 Absatz 1 Satz 1 lit. f) DSGVO verarbeitet, steht den Aktionären bzw. Aktionärsvertretern unter den gesetzlichen Voraussetzungen auch ein Widerspruchsrecht zu.

Für Anmerkungen und Rückfragen zu der Verarbeitung von personenbezogenen Daten erreichen Aktionäre bzw. Aktionärsvertreter den betrieblichen Datenschutzbeauftragten der Commerzbank Aktiengesellschaft unter:

Commerzbank Aktiengesellschaft
Datenschutzbeauftragter
Kaiserplatz
60261 Frankfurt am Main
Telefon: +49 (0)69 98660208
E-Mail: datenschutzbeauftragter@commerzbank.com

Weitere Informationen zum Datenschutz erhalten Sie auf der Internetseite der Commerzbank Aktiengesellschaft unter www.commerzbank.de/hv.

Frankfurt am Main, im April 2022

COMMERZBANK
Aktiengesellschaft

- Der Vorstand -



COMMERZBANK

Finanzkalender 2022

12. Mai 2022	Zwischenmitteilung zum 31. März 2022
3. August 2022	Zwischenbericht zum 30. Juni 2022
9. November 2022	Zwischenmitteilung zum 30. September 2022

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

