

23	Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB
29	Vergütungsbericht
43	Angaben gemäß § 315 HGB
48	Nichtfinanzieller Bericht

Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung

gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

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

Nachfolgend erläutern wir die Corporate Governance in der Commerzbank AG gemäß Nummer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Dieser Bericht enthält zudem die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d in Verbindung mit § 289f HGB.

Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Commerzbank AG und ihre gesetzlich dazu verpflichteten Tochtergesellschaften erklären jährlich, ob den Verhaltensempfehlungen der Kommission entsprochen wurde und wird, und erläutern, weshalb einzelne Empfehlungen nicht umgesetzt werden. Diese Entsprechenserklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat werden auf den Internetseiten der jeweiligen Gesellschaft veröffentlicht, die der Commerzbank AG auf der Seite <https://www.commerzbank.de>. Dort findet sich auch ein Archiv mit den Entsprechenserklärungen seit 2002. Die aktuelle Erklärung wurde im November 2018 abgegeben.

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

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

Commerzbank AG unter <https://www.commerzbank.de> veröffentlicht.

- Gemäß Nummer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 des Kodex soll die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Kernbestandteile des Vorstandsvergütungssystems der Bank sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung mit einem einheitlichen Zielbetrag. Bei der variablen Vergütung ermittelt der Aufsichtsrat nach Ablauf eines Geschäftsjahres auf Basis vorab vereinbarter Ziele einen Gesamtzielerreichungsbetrag. Für diesen Gesamtzielerreichungsbetrag gilt eine Obergrenze in Höhe des 1,4-Fachen der nach den Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung ermittelten Fixvergütung. Bis zu 50 % des Gesamtzielerreichungsbetrages werden in virtuellen Commerzbank-Aktien geleistet; dafür gelten überwiegend ein Zurückbehaltungszeitraum von 5 Jahren und eine Wartefrist von weiteren 12 Monaten. Am Ende der Wartefrist wird der Gegenwert der virtuellen Commerzbank-Aktien – vorbehaltlich verschiedener Prüfschritte zur Sicherung der Nachhaltigkeit – in bar ausgezahlt. Kursveränderungen der Aktie während dieses Zeitraumes lassen die Zahl der zu gewährenden virtuellen Aktien unberührt und verändern somit den Auszahlungsbetrag, der höhenmäßig nicht begrenzt ist. Nach dem Konzept des Vergütungssystems sollen die Vorstandsmitglieder als Element einer nachhaltigen Vergütung ab Ermittlung des Gesamtzielerreichungsbetrages im Hinblick auf die Entwicklung der virtuellen Aktien im Risiko sein. Die Begrenzung der Chance auf Teilhabe an einer positiven Kursentwicklung wäre insbesondere vor dem Hintergrund, dass keine Begrenzung für Kursverluste vorgesehen ist, nicht angemessen.
- Gemäß Nummer 4.2.3 Abs. 2 Satz 8 des Kodex soll eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter für die variablen Teile der Vorstandsvergütung ausgeschlossen sein. Nach dem Aktiengesetz soll der Aufsichtsrat jedoch für außerordentliche Entwicklungen die Möglichkeit vereinbaren, die variable Vergütung des Vorstands zu begrenzen. Demgemäß ist der Aufsichtsrat der Commerzbank AG berechtigt, bei außerordentlichen Entwicklungen die Zielwerte und sonstige Parameter der variablen Vergütungsteile anzupassen, um positive wie negative Auswirkungen auf die Er-

reichbarkeit der Zielwerte in angemessener Weise zu neutralisieren, wobei in jedem Fall die Obergrenze der variablen Vergütung zu beachten ist.

- Der Kodex empfiehlt in Nummer 4.2.3 Abs. 3, dass der Aufsichtsrat bei Versorgungszusagen zugunsten des Vorstands das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen soll. Die Altersversorgung des Vorstands beruht auf einer beitragsorientierten Leistungszusage, für die kein konkretes Versorgungsniveau definiert wird. Vielmehr hat jedes Vorstandsmitglied Anspruch auf einen jährlichen Versorgungsbaustein, dessen Höhe sich nach einem Prozentsatz des Jahresgrundgehalts des einzelnen Vorstandsmitglieds bemisst. Dadurch erhält der Aufsichtsrat ein Bild von dem jährlichen und langfristigen Aufwand für die Gesellschaft, der im Hinblick auf die Bildung von Rücklagen auch von versicherungsmathematischen Einflüssen abhängt. Der Verzicht auf die Definition eines angestrebten Versorgungsniveaus im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine beitragsorientierte Leistungszusage entspricht weitgehend der Unternehmenspraxis.
- Gemäß Nummer 4.2.5 Satz 5 und 6 des Kodex sollen im Vergütungsbericht bestimmte Informationen zur Vorstandsvergütung in vorgegebenen Mustertabellen angegeben werden. Allerdings berücksichtigen die Mustertabellen des Kodex nicht die Besonderheiten der Institutsvergütungsverordnung und sind daher für Institute wie die Commerzbank AG weniger geeignet. Deshalb ist die Commerzbank AG von dieser Empfehlung bereits in ihrem Vergütungsbericht für das Jahr 2017 abgewichen und tut dies auch in ihrem Vergütungsbericht für das Jahr 2018. Die Commerzbank AG hat eigene Tabellen entworfen, die ihr Vorstandsvergütungssystem transparent und verständlich wiedergeben. Von der zusätzlichen Verwendung der Mustertabellen des Kodex – neben den von ihr entworfenen sowie nach den Rechnungslegungsvorschriften erforderlichen Tabellen – hat die Commerzbank AG abgesehen, weil dies der angestrebten Übersichtlichkeit und Allgemeinverständlichkeit des Vergütungsberichts entgegensteht.
- Nach Nummer 5.3.3 des Kodex soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist. Gemäß § 25d Abs. 11 Satz 2 Nr. 1 Kreditwesengesetz soll der Nominierungsausschuss den Aufsichtsrat bei der Ermittlung von Bewerbern für die Besetzung von Stellen in der Geschäftsleitung bei Kreditinstituten unterstützen. Diese Aufgabe wurde bei der Commerzbank AG früher vom Präsidialausschuss wahrgenommen, dem auch Arbeitnehmervertreter angehörten. Um die in der Commerzbank AG etablierte Praxis der Beteiligung von Arbeitnehmer- und An-

teilseignervertretern bei der Auswahl von Bewerbern für den Vorstand beizubehalten, sind zwei Mitglieder des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats der Commerzbank AG Arbeitnehmervertreter.

- Gemäß Nummer 5.4.1 Abs. 2 Satz 2 des Kodex soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Der Aufsichtsrat der Commerzbank AG benennt für seine Zusammensetzung regelmäßig konkrete Ziele und berücksichtigt dabei die in Nummer 5.4.1 Abs. 2 Satz 2 genannten Kriterien in angemessener Weise. Lediglich eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat hatte der Aufsichtsrat bislang nicht festgelegt, da aus Sicht des Aufsichtsrats über die Fortsetzung der Zugehörigkeit häufig individuell in Bezug auf das jeweilige Aufsichtsratsmitglied zu entscheiden ist. Dem wird nun durch eine Regelgrenze Rechnung getragen, die dem Aufsichtsrat in begründeten Einzelfällen Ausnahmen gestattet und die Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes für die Arbeitnehmervertreter vorrangig beachtet. Damit wird nunmehr und künftig der Kodexempfehlung nach Nummer 5.4.1 Abs. 2 Satz 2 vollständig entsprochen.

Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

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

- Abweichend von Nummer 2.3.2 ist der Stimmrechtsvertreter grundsätzlich nur bis zum Tag vor der Hauptversammlung erreichbar. Allerdings besteht für Aktionäre, die in der Hauptversammlung anwesend oder vertreten sind, die Möglichkeit, dem Stimmrechtsvertreter am Tag der Hauptversammlung auch dort noch Weisungen zu erteilen.
- In Nummer 2.3.3 wird angeregt, den Aktionären die Verfolgung der Hauptversammlung über das Internet zu ermöglichen. Bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2018 hat die Commerzbank AG die Reden des Aufsichtsratsvorsitzenden und des Vorstandsvorsitzenden, nicht jedoch die Generaldebatte übertragen. So hatten die Aktionäre die Möglichkeit, unbelastet von einer weitgehend öffentlichen Übertragung mit der Verwaltung

23	Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB
29	Vergütungsbericht
43	Angaben gemäß § 315 HGB
48	Nichtfinanzieller Bericht

zu diskutieren. Ab dem Geschäftsjahr 2019 wird die Commerzbank AG die Hauptversammlung für Aktionäre vollständig im Internet übertragen und damit der Anregung in Nummer 2.3.3 voll entsprechen.

Unternehmenswerte und Führungspraktiken der Commerzbank AG und des Commerzbank-Konzerns

Die Commerzbank AG und ihre Tochtergesellschaften bekennen sich zu ihrer unternehmerischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung. Um eine nachhaltige Unternehmensführung sicherzustellen, wurden umfangreiche Standards in unterschiedlichen Handlungsfeldern festgelegt, die auf der Homepage der Commerzbank AG unter <https://www.commerzbank.de> veröffentlicht sind.

So schaffen die ComWerte eine verbindliche und verbindende Unternehmenskultur. Sie sind der Grundstein für die unternehmerische, aber auch für die individuelle Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters im Commerzbank-Konzern.

Aufbauend auf den ComWerten hat die Commerzbank AG Verhaltensgrundsätze für integrires Verhalten festgelegt, die allen Mitarbeitern des Commerzbank-Konzerns einen verbindlichen Orientierungsrahmen für ethisches und gesetzestreu Verhalten in der täglichen Arbeit geben.

Zudem hat die Commerzbank AG Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung als Orientierung für die nachhaltige Ausrichtung der Geschäftstätigkeit des Commerzbank-Konzerns festgelegt. Eine der sechs Leitlinien ist das Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact, einer Initiative der Vereinten Nationen von vielen renommierten Unternehmen, die sich für aktiven Umweltschutz, den verantwortlichen Umgang mit Mitarbeitern, die Achtung der Menschenrechte sowie den Kampf gegen Korruption und Bestechlichkeit starkmacht.

Als wichtiger Finanzierer der deutschen Wirtschaft hat die Commerzbank AG für ihr Kerngeschäft ferner verschiedene Positionen und Richtlinien festgelegt. Unter anderem hat die Commerzbank AG mit speziellem Fokus auf die Umwelt AG Umweltleitlinien formuliert. Sie sind wichtige Orientierungspunkte für die Ausrichtung des Kerngeschäfts ebenso wie für das Management der betriebsökologischen Auswirkungen.

Vorstand

Der Vorstand der Commerzbank AG leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse. Er ist dabei den Belangen von Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und sonstigen der Bank verbundenen Gruppen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung verpflichtet. Er entwickelt die strategische Aus-

richtung des Unternehmens, erörtert sie mit dem Aufsichtsrat und sorgt für ihre Umsetzung. Darüber hinaus gewährleistet er ein effizientes Risikomanagement und Risikocontrolling. Der Vorstand leitet als Konzernvorstand den Commerzbank-Konzern nach einheitlichen Richtlinien und übt allgemeine Kontrolle über alle Konzerngesellschaften aus. Der Vorstand führt die Geschäfte nach dem Gesetz, der Satzung, seiner Geschäftsordnung, unternehmensinternen Richtlinien und den jeweiligen Anstellungsverträgen. Er arbeitet mit den anderen Organen der Commerzbank AG und den Arbeitnehmervertretern sowie mit den Organen der Konzerngesellschaften vertrauensvoll zusammen.

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

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 29 bis 39 ausführlich dargestellt.

Aufsichtsrat

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

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist auf den Seiten 15 bis 17 dieses Geschäftsberichts dargestellt. Über Einzelheiten zur Arbeit des Gremiums, seiner Struktur und seiner Kontrollfunktion informiert der Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 6 bis 14. Weitere Angaben zu der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen finden sich in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, die auf der Internetseite der Commerzbank unter <https://www.commerzbank.de> eingesehen werden kann.

Nummer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Für die gewählten Arbeitnehmervertreter sind die besonderen Regeln der Mitbestimmungsgesetze zu beachten.

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

Der Aufsichtsrat der Commerzbank AG hat im Einzelnen folgende konkrete Ziele beschlossen:

Der Aufsichtsrat soll so besetzt sein, dass seine Mitglieder insgesamt über die erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Sachkunde verfügen, um die Aufgaben des Aufsichtsrats ordnungsgemäß wahrzunehmen. Insbesondere sollen im Aufsichtsrat insgesamt sämtliche Kenntnisse und Erfahrungen vorhanden sein, die angesichts der Aktivitäten des Commerzbank-Konzerns als wesentlich erachtet werden. Die Aufsichtsratsmitglieder müssen in der Lage sein, Entscheidungen des Vorstands zu hinterfragen und zu überwachen. Ziel ist es, dass dem Aufsichtsrat stets mindestens acht von der Hauptversammlung gewählte unabhängige Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex und nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands der Commerzbank AG angehören. Die Zugehörigkeitsdauer der einzelnen Mitglieder zum Aufsichtsrat soll in der Regel einen Zeitraum von 15 Jahren nicht überschreiten, wobei die Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes für die Arbeitnehmervertreter zu beachten und vorrangig sind. Zudem sollen die Aufsichtsratsmitglieder der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ausreichend Zeit widmen können. Die Mitglieder sollen zuverlässig sein und es soll auf ihre Leistungsbereitschaft, Persönlichkeit, Professionalität, Integrität und Unabhängigkeit geachtet werden. Der Aufsichtsrat hat ein ausführliches Kompetenzprofil für seine Zusammensetzung beschlossen, auf das hier ergänzend verwiesen wird und das auf der Internetseite der Commerzbank unter <https://www.commerzbank.de> veröffentlicht ist. Die dort genannten Ziele und Anforderungen berücksichtigt der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung sowie bei der regelmäßigen Bewertung des Aufsichtsrats als Gesamtgremium und seiner Mitglieder. Kein von der Hauptversammlung gewähltes Aufsichtsratsmitglied überschreitet die Regelzugehörigkeitsdauer. Auch waren zum 31. Dezember 2018 alle vom Aufsichtsrat im Hinblick auf seine Zusammensetzung gesetzten weiteren Ziele sowie das Kompetenzprofil umgesetzt.

Gemäß Nummer 5.4.1 Abs. 4 des Kodex soll der Corporate-Governance-Bericht zudem über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informieren. Nach Nummer 5.4.2 des Kodex ist ein Aufsichtsratsmitglied insbesondere dann nicht als unabhängig anzusehen, wenn es in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.

Die Arbeitnehmervertreter werden bei dieser Selbsteinschätzung nicht betrachtet.

Bei Zugrundelegung des zuvor genannten Maßstabs sind alle zehn Vertreter der Anteilseignerseite als „unabhängig“ zu qualifizieren, namentlich also Dr. Stefan Schmittmann, Sabine U. Dietrich, Dr. Tobias Guldemann, Dr. Rainer Hillebrand, Dr. Markus Kerber, Anja Mikus, Dr. Victoria Ossadnik, Robin Stalker, Nicholas Teller und Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell.

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

Im Geschäftsjahr 2018 überprüfte der Aufsichtsrat gemäß Nummer 5.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex die Effizienz seiner Arbeit verbunden mit der gemäß § 25d Abs. 11 Nr. 3 und 4 KWG durchzuführenden Bewertung. Die Ergebnisse der Effizienzprüfung wurden dem Plenum vorgetragen und dort auch diskutiert. Die Aufsichtsratsmitglieder sind der Auffassung, dass die Arbeitsweise des Aufsichtsrats effizient ist und insgesamt ein hoher Standard erreicht wurde. Anregungen aus dem Kreis der Aufsichtsratsmitglieder wurden und werden für die zukünftige Arbeit berücksichtigt.

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

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Commerzbank AG ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 40 bis 42 detailliert erläutert.

Diversity

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

Diversitätskonzept und Zielquote in Bezug auf den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Commerzbank AG besteht aus 20 Mitgliedern. Wie bereits bei der Beschreibung der Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats dargelegt, sollen dem Aufsichtsrat stets mindestens acht von der Hauptversammlung gewählte unabhän-

23	Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB
29	Vergütungsbericht
43	Angaben gemäß § 315 HGB
48	Nichtfinanzieller Bericht

gige Aufsichtsratsmitglieder (Anteilseignervertreter) im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex und nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands der Commerzbank AG angehören. Die Zugehörigkeitsdauer der einzelnen Mitglieder zum Aufsichtsrat soll in der Regel einen Zeitraum von 15 Jahren nicht überschreiten, wobei die Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes für die Arbeitnehmervertreter zu beachten und vorrangig sind. Zudem hat sich der Aufsichtsrat eine Regelaltersgrenze von 72 Jahren gesetzt und strebt eine breite Altersstruktur innerhalb des Gesamtgremiums an. Ferner ist der Aufsichtsrat um unterschiedliche Ausbildungs- und Berufshintergründe der Aufsichtsratsmitglieder im angemessenen Rahmen bemüht. Dem Aufsichtsrat soll außerdem stets zumindest ein internationaler Vertreter angehören. Des Weiteren achtet der Aufsichtsrat bei den Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung auf eine angemessene Beteiligung von Frauen. Der Aufsichtsrat ist bestrebt, zumindest den gesetzlich geforderten Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 30 % zu erfüllen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Aufsichtsrat lediglich durch seine Wahlvorschläge an die Hauptversammlung Einfluss auf die Besetzung des Aufsichtsrats nehmen kann. Auch die Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats sind bestrebt, einen Frauenanteil aufseiten der Arbeitnehmervertreter in Höhe von mindestens 30 % zu erfüllen.

Am 31. Dezember 2018 gehörten dem Aufsichtsrat der Commerzbank AG drei internationale Vertreter und acht Frauen an, davon vier Frauen aufseiten der Anteilseignervertreter. Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat beträgt damit derzeit 40 %.

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

Diversitätskonzept und Zielquote in Bezug auf den Vorstand

Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats der Commerzbank AG unterstützt den Aufsichtsrat bei der Ermittlung von Bewerbern für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern. Hierbei berücksichtigt er die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitglieder des Vorstands, entwirft eine Stellenbeschreibung mit Bewerberprofil und gibt den mit der Aufgabe verbundenen Zeitaufwand an. Bei der Zusammensetzung des Vorstands ist der Aufsichtsrat bestrebt, dem Gesichtspunkt der Vielfalt (Diversität) insbesondere auch in Bezug auf Aspekte wie Alter, geografische Herkunft, Bildungs- und Berufshintergrund verstärkt Rechnung zu tragen und eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anzustreben. In der Regel sollen die Vorstandsmitglieder nicht über 65 Jahre alt sein.

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

Dieses Mindestziel wurde bereits erreicht: Frau Dr. Bettina Orlopp, zuständig für die Themen Compliance, Human Resources und Legal, ist seit dem 1. November 2017 Vorstandsmitglied der Commerzbank AG. Der Frauenanteil im Vorstand der Commerzbank AG betrug damit 14,3 %.

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

Zielquoten für die erste und zweite Führungsebene

Der Vorstand der Commerzbank AG ist nach § 76 Abs. 4 AktG verpflichtet, eine Zielgröße für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie eine Frist zum Erreichen dieses Zieles festzulegen. Spätestens zum 30. September 2015 mussten nach § 25 Abs. 1 EGAktG die Zielquoten und Fristen erstmals festgelegt und dokumentiert werden. Diese Fristen durften nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern. Für alle folgenden Fristen gilt nach § 76 Abs. 4 AktG ein maximaler Zeitraum von fünf Jahren.

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

In der Commerzbank AG gehörten am 31. Dezember 2018 zur ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 35 Personen, von denen 30 männliche und 5 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug damit 14,3 %.

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasste 360 Personen, von denen 298 männliche und 62 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug mithin 17,2 %.

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

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

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasste 431 Personen, von denen 363 männliche und 68 weibliche Führungskräfte waren. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug somit 15,8 %.

Bilanzierung

Die Rechnungslegung des Commerzbank-Konzerns sowie der Commerzbank AG vermittelt unter Beachtung der jeweiligen Rechnungslegungsstandards ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage. Konzernabschluss und Konzernlagebericht werden nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) und den ergänzenden Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) aufgestellt; Jahresabschluss und Lagebericht der Commerzbank AG nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB). Konzernabschluss sowie Jahresabschluss werden vom Vorstand aufgestellt und vom Aufsichtsrat gebilligt beziehungsweise festgestellt. Die Prüfung obliegt dem von der Hauptversammlung gewählten Abschlussprüfer.

Zum Konzernlagebericht gehört auch ein ausführlicher Risikobericht, der über den verantwortungsvollen Umgang des Unternehmens mit den unterschiedlichen Risikoarten informiert. Er ist auf den Seiten 107 bis 142 dieses Geschäftsberichts abgedruckt.

Während des Geschäftsjahres werden Anteilseigner und Dritte zusätzlich durch den Halbjahresfinanzbericht und zwei weitere Quartalsberichte über den Geschäftsverlauf unterrichtet. Auch diese Zwischenabschlüsse werden nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellt.

Aktionärsbeziehungen, Transparenz und Kommunikation

Einmal im Jahr findet die ordentliche Hauptversammlung statt. Sie beschließt insbesondere über – soweit ausgewiesen – die Verwendung des Bilanzgewinns, die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat, die Bestellung des Abschlussprüfers sowie Satzungsänderungen.

Gegebenenfalls erteilt sie die Ermächtigung zu Kapitalmaßnahmen oder die Zustimmung zum Abschluss von Gewinnabführungsverträgen. Dabei gewährt jeweils eine Aktie eine Stimme.

Vorstand und Aufsichtsrat haben von der in § 120 Abs. 4 AktG vorgesehenen Möglichkeit, die Hauptversammlung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließen zu lassen, zuletzt im Jahr 2015 Gebrauch gemacht. Die Hauptversammlung 2015 hat die Grundzüge der variablen Vergütung und das feste Jahresgrundgehalt der Vorstandsmitglieder gebilligt. Zudem hat die Hauptversammlung 2015 über das Verhältnis zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung für Vorstandsmitglieder gemäß § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG beschlossen und die Heraufsetzung des Höchstbetrags der variablen jährlichen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Commerzbank AG auf 140 % der jeweiligen fixen jährlichen Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2015 gebilligt. Das ab dem 1. Januar 2019 geltende überarbeitete Vorstandsvergütungssystem ist im Vergü-

tungsbericht auf Seite 39 näher beschrieben und wird der Hauptversammlung 2019 vorgestellt und erläutert.

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

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

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

Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht ist auch Bestandteil des Konzernlageberichts.

Der Bericht ist an die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex angelehnt und trägt den Anforderungen nach IFRS Rechnung.

Vorstand

Vorstandsvergütungssystem

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft hat im Dezember 2014 das seit dem 1. Januar 2015 geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Die Einführung eines neuen Systems war notwendig geworden, um die Vorstandsvergütung an die neuen beziehungsweise geänderten Regelungen der Capital Requirements Directive IV, des Kreditwesengesetzes sowie der Institutsvergütungsverordnung anzupassen. Zudem sollte das Vergütungssystem vereinfacht werden, um seine Transparenz und die Nachvollziehbarkeit der Erfolgsmessung zu erhöhen. Für Komponenten des alten Vergütungssystems, die am 1. Januar 2015 noch nicht vollständig ausgezahlt waren, gelten weiterhin ausschließlich die Regelungen dieses Vergütungssystems, das im Vergütungsbericht 2014 dargestellt ist. Dies betrifft nur noch den Aktienanteil aus den langfristigen Vergütungskomponenten (LTI-Komponenten) des Geschäftsjahrs 2014, der im April 2019 ausgezahlt wird. Die Anpassung des Vergütungssystems an die Neufassung der Institutsvergütungsverordnung vom 4. August 2017 hat der Aufsichtsrat am 7. November 2018 beschlossen. Ferner hat er beschlossen, variable Vergütungsbestandteile teilweise in fixe Vergütungsbestandteile umzuwandeln. Die Änderungen gelten seit dem 1. Januar 2019 und sind mit allen Vorstandsmitgliedern vertraglich vereinbart. Ein Überblick über wesentliche Anpassungen findet sich am Ende dieses Abschnitts. Die nachfolgende Darstellung beschreibt das Vergütungssystem wie es für das Geschäftsjahr 2018 noch zur Anwendung kam.

Grundzüge des Vergütungssystems

Kernbestandteile des Vergütungssystems sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung mit einem einheitlichen Zielbetrag. Die Angemessenheit des festen Jahresgrundgehalts und der variablen Vergütung wird regelmäßig im Abstand von 2 Jahren überprüft. Die Hauptversammlung 2015 hat das Vergütungssystem sowie eine Obergrenze der variablen Vergütung von maximal 140 % der fixen Vergütung gebilligt.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das feste Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge. Das Jahresgrundgehalt beträgt 750 Tsd. Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Der Vorstandsvorsitzende erhält das 1,75-Fache hiervon, das heißt 1 312 500 Euro. Es wird in 12 gleichen monatlichen Raten ausbezahlt. Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus der Dienstwagenutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung) sowie den darauf anfallenden Steuern. Die Vorstandsmitglieder haben ferner Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung, die in Pensionsverträgen geregelt ist und nachfolgend in einem gesonderten Abschnitt beschrieben wird.

Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)

Das Vergütungssystem sieht eine variable Vergütungskomponente vor, die an die Erreichung jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegter Ziele geknüpft ist. Die variable Vergütung wird ermittelt aus (i) der EVA-Zielerreichung des Commerzbank-Konzerns, (ii) der Zielerreichung der Ressorts (Segmente und/oder Querschnittsfunktionen), die ein Vorstandsmitglied verantwortet, und (iii) der Erreichung individueller Leistungsziele. Die Zielerreichung kann für Konzern, Ressorts und individuelle Leistung jeweils zwischen 0 und 200 % liegen. Der Gesamtzielerreichungsgrad, der aus diesen drei Komponenten ermittelt wird, ist jedoch auf höchstens 150 % begrenzt. Aus der Multiplikation des Gesamtzielerreichungsgrads mit dem Zielbetrag ergibt sich der Gesamtzielerreichungsbetrag der variablen Vergütung. Der Gesamtzielerreichungsbetrag ist daher auf maximal 150 % des Zielbetrags des Vorstandsmitglieds begrenzt.

Zielbetrag Der Zielbetrag der variablen Vergütung beträgt 1 Mio. Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder und 1 628 640 Euro für den Vorstandsvorsitzenden bei einer Zielerreichung von 100 %. Der Aufsichtsrat kann den Zielbetrag reduzieren, wenn dies erforderlich ist, um das maximale Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung einzuhalten. Dieser Fall kann eintreten, wenn sich die Sachbezüge oder der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung von Vorstandsmitgliedern verringern, da beide Komponenten in die fixe Vergütung einbezogen sind.

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

- **Unternehmensbezogene Ziele** Der Aufsichtsrat legt anhand des Economic Value Added (EVA) oder einer anderen von ihm bestimmten Kennzahl Zielwerte für den Konzern und Ressorts, die ein Vorstandsmitglied verantwortet, fest und bestimmt, bei

welchem Ergebnis das jeweilige Ziel zu wie viel Prozent erreicht ist.

Für das Geschäftsjahr 2018 hat der Aufsichtsrat das Konzernziel für sämtliche Vorstandsmitglieder auf Basis von EVA-Werten als Performancegerade festgelegt. Ebenso hat der Aufsichtsrat unter anderem für die Segmente Privat- und Unternehmerkunden sowie Firmenkunden entsprechende Performancegeraden festgelegt. Die Performancegeraden sind dabei auf die Renditeerwartung des Konzerns beziehungsweise der Segmente ausgerichtet und nicht auf einjährige Ziele oder Vertriebsziele. Neben den quantitativen Zielen hat der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern ressortspezifische qualitative Ziele gesetzt. Dies sind insbesondere Ziele zur Umsetzung der Strategie „Commerzbank 4.0“, wie beispielsweise die Förderung der kulturellen Veränderungsbereitschaft oder die Umsetzung der neuen Betreuungsmodelle in den Kundensegmenten der Bank. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat Ziele im Hinblick auf die beabsichtigten Ertragssteigerungen und Kostenreduktionen wie beispielsweise die Steigerung des Neukundengeschäftsvolumens im Segment Privat- und Unternehmerkunden und die Steigerung des Marktanteils im Firmenkundengeschäft oder Ziele hinsichtlich der Digitalisierung und Automatisierung gesetzt. Schließlich hat der Aufsichtsrat auch spezifische Compliance- und Risikoziele festgelegt.

- **Individuelle Ziele** Zusätzlich setzt der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern individuelle Ziele.

Für das Geschäftsjahr 2018 waren dies beispielsweise Ziele wie das Erreichen der Digital-Change-Ziele, die Förderung der Innovationskraft des Konzerns und das Erreichen der maximalen Leistungsfähigkeit des digitalen Campus der Bank. Weitere Ziele waren die Förderung, Entwicklung und Motivation von Führungskräften und Mitarbeitern, die nachhaltige Umsetzung und Einhaltung eines angemessenen Compliance- sowie die Sicherung eines hohen Risikomanagementstandards. Schließlich hat der Aufsichtsrat die Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit, auch durch die Wahrnehmung der Bank als digitales Technologieunternehmen, als individuelle Ziele definiert.

Zielerreichung Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat, inwieweit die Ziele erreicht wurden. Die Messung der Zielerreichung für die unternehmensbezogenen Ziele knüpft zu 70 % an den geschäftlichen Erfolg des Konzerns sowie zu 30 % an die Ergebnisse und Zielerreichungen der vom betreffenden Vorstandsmitglied zu verantwortenden Ressorts an, und zwar über einen Dreijahreszeitraum. Hierfür werden die unternehmensbezogenen Zielerreichungen des jeweiligen Geschäftsjahres mit 3/6, des Vorjahres mit 2/6 und des Vor-Vorjahres mit 1/6 gewichtet. Für neu bestellte Vorstandsmitglieder besteht für die ersten zwei

Jahre eine Übergangsregelung. Das Ergebnis dieser unternehmensbezogenen Dreijahres-Zielerreichung wird anschließend mit einem Faktor zwischen 0,7 und 1,3 multipliziert, der von der Erreichung der individuellen Ziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds abhängig ist. 0,7 entspricht einer individuellen Zielerreichung von 0 % (Minimum), 1,0 einer individuellen Zielerreichung von 100 % und 1,3 einer individuellen Zielerreichung von 200 % (Maximum). Für Zwischenwerte bestimmt der Aufsichtsrat den Faktor bei der Zielfestlegung in Stufen. Die individuelle Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2018 lag in einem Korridor zwischen 100 % und 130 % und führte zu entsprechenden Faktoren zwischen 1,0 und 1,2.

Eine variable Vergütung für das Geschäftsjahr wird nur festgesetzt, wenn der Konzern ein positives Ergebnis nach IFRS vor Steuern und vor Abzug von Minderheiten erzielt.

Der Aufsichtsrat kann beschließen, die variable Vergütung herabzusetzen oder entfallen zu lassen, soweit dies erforderlich ist, um die Risikotragfähigkeit der Bank zu berücksichtigen oder die Fähigkeit der Bank sicherzustellen, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung oder die Kapitalpufferanforderungen des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Sofern vorab definierte Quoten nicht erreicht werden, muss der Aufsichtsrat die variable Vergütung grundsätzlich entfallen lassen. Darüber hinaus muss der Aufsichtsrat die variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds streichen, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Organätätigkeit im maßgeblichen Geschäftsjahr bis zur Festsetzung der Zielerreichung schwerwiegende Pflichtverletzungen begangen hat.

Für das Geschäftsjahr 2018 hat der Aufsichtsrat den sich jeweils rechnerisch ergebenden Gesamtzielerreichungsgrad und damit die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Anwendung eines im Vorstandsvergütungssystem vorgesehenen Anpassungsvorbehalts reduziert. Statt des sich jeweils ergebenden rechnerischen Gesamtzielerreichungsgrads hat der Aufsichtsrat, auch auf Wunsch der Vorstandsmitglieder, entschieden, diesen Wert auf die jeweiligen Dotierungsquoten der variablen Vergütung der Mitarbeiter in den unterschiedlichen Ressorts anzupassen. Dies führt zu einer Reduzierung des rechnerischen Gesamtzielerreichungsgrads auf Werte zwischen 24 % und 30 %.

Short Term Incentive (STI) Von der variablen Vergütung sind 40 % als Short Term Incentive ausgestaltet. Der Anspruch darauf entsteht mit der Feststellung des Gesamtzielerreichungsbetrags der variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat und der Mitteilung an das Vorstandsmitglied. Davon wird die Hälfte als Barbetrag ausgezahlt, die andere Hälfte aktienbasiert nach einer Wartezeit von 12 Monaten ebenfalls in bar. Diese Hälfte wird an die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit dem Ende des Geschäftsjahres gekoppelt, für das der STI gewährt wird.

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

29 Vergütungsbericht

43 Angaben gemäß § 315 HGB

48 Nichtfinanzieller Bericht

Long Term Incentive (LTI) Die verbleibenden 60 % der variablen Vergütung sind als Long Term Incentive ausgestaltet. Der Anspruch auf den LTI entsteht, unter dem Vorbehalt einer nachträglichen Leistungsbewertung, erst nach dem Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums von 5 Jahren. Die nachträgliche Leistungsbewertung kann zu einer Reduzierung bis zur vollständigen Streichung des gesamten LTIs führen. Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn sich aufgrund nachträglich bekannt gewordener Tatsachen die ursprüngliche Festsetzung der Zielerreichung als unzutreffend herausstellt oder sich die Kapitalausstattung der Bank aufgrund geschäftsjahresbezogener Umstände signifikant verschlechtert hat. Dies kommt ferner in Betracht, wenn in diesem Geschäftsjahr das Risikomanagement auf Konzernebene oder in einem vom Vorstandsmitglied verantworteten Ressort signifikant versagt hat oder die wirtschaftliche Lage der Bank zum Zeitpunkt der nachträglichen Leistungsbewertung beziehungsweise bei Ablauf der anschließenden Wartezeit eine Zahlung nicht zulassen würde. Der sich nach der nachträglichen Leistungsbewertung ergebende LTI wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte aktienbasiert nach einer Wartezeit von zusätzlichen 12 Monaten ebenfalls in bar ausgezahlt. Ebenso wie beim aktienbasierten Anteil des STI wird die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit dem Ende des Geschäftsjahres berücksichtigt, für das der LTI gewährt wird. Somit wird bei der aktienbasierten Hälfte des LTI die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie während des Zurückbehaltungszeitraums von 5 Jahren und der sich anschließenden Wartezeit berücksichtigt.

Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen

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

Altersversorgung

Regelung für im Jahr 2011 bestellte Vorstandsmitglieder Das im Jahr 2011 vom Aufsichtsrat beschlossene System der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder beinhaltet für damals bereits bestellte Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte Leistungszusage.

Dem Versorgungskonto jedes Vorstandsmitglieds wird bis zur Beendigung der Bestellung als Vorstandsmitglied jährlich ein Versorgungsbaustein gutgeschrieben. Der Versorgungsbaustein eines Kalenderjahres ergibt sich durch Umwandlung des jeweiligen Jahresbeitrags in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenpension. Das Versorgungskonto stellt die erreichte Pensionsanwartschaft des Vorstandsmitglieds auf jährliche Altersrente dar. Seit dem Jahr 2015 führen Erhöhungen des festen Jahresgrundgehaltes nur dann zu einem erhöhten Versorgungsbaustein, wenn der Aufsichtsrat dies beschließt.

Die bis zur Überleitung in dieses System erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung aus dem abgelösten

System der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder sind mit einem Initialbaustein in dieses neue System überführt worden. Der Initialbaustein wird nach Maßgabe des Pensionsvertrags dynamisiert, da das abgelöste System eine endgehaltsabhängige Leistungszusage vorsah.

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

- als Alterspension, wenn das Vorstandsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet hat, oder
- als vorzeitige Alterspension, wenn (i) das Vorstandsmitglied das 62. aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat oder (ii) nach mindestens 10-jähriger Zugehörigkeit zum Vorstand und Vollendung des 58. Lebensjahres oder (iii) nach mindestens 15-jähriger Zugehörigkeit zum Vorstand, oder
- als Invalidenpension bei dauernder Dienstunfähigkeit.

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

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

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

Bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Invalidität vor Vollendung des 55. Lebensjahres wird der Monatsbetrag der Invalidenpension um einen Zurechnungsbetrag aufgestockt.

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

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

Die Hinterbliebenenpension für einen überlebenden Ehegatten oder Lebenspartner beträgt 66 2/3 % der Pensionsansprüche des Vorstandsmitglieds. Falls keine Hinterbliebenenpension an einen überlebenden Ehegatten oder Lebenspartner gezahlt wird, haben die minderjährigen oder in der Ausbildung befindlichen Kinder einen Anspruch auf eine Waisenrente in Höhe von jeweils 25 %

der Pensionsansprüche des Vorstandsmitglieds, insgesamt jedoch maximal in Höhe der Hinterbliebenenpension eines überlebenden Ehegatten oder Lebenspartners.

Regelungen für nach der Neuregelung bestellte Vorstandsmitglieder Die Altersversorgung für nach der Neuregelung bestellte Vorstandsmitglieder wurde am Commerzbank-Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge ausgerichtet. Das Vorstandsmitglied erhält eine Altersversorgung in Form einer 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.

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

Für jedes Kalenderjahr während des bestehenden Anstellungsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalls wird jedem nach der Neuregelung bestellten Vorstandsmitglied ein Jahresbaustein gutgeschrieben, der 40 % des festen Jahresgrundgehalts (Jahresbeitrag) multipliziert mit einem altersabhängigen Transformationsfaktor beträgt. Auch in diesem System werden Erhöhungen des festen Jahresgrundgehaltes seit dem Jahr 2015 nur dann im Jahresbaustein berücksichtigt, wenn der Aufsichtsrat dies beschließt. Die Jahresbausteine werden bis zum Ausscheiden des Vorstandsmitglieds auf einem Versorgungskonto geführt. Nach Vollendung des 61. Lebensjahres wird dem Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährlich ein Zuschlag von 2,5 % des jeweils vorangegangenen Jahreschlussstands des Versorgungskontos gutgeschrieben.

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

Die Höhe des Alterskapitals beziehungsweise des vorzeitigen Alterskapitals entspricht dem Stand des virtuellen Depots, mindestens jedoch dem Stand des Versorgungskontos bei Eintritt des Versorgungsfalls. Der Stand des Versorgungskontos stellt bei dieser Regelung die Höhe der Mindestkapitalleistung dar, sofern der Stand des virtuellen Depots geringer ist. Alternativ zur Kapitalzahlung kann das Vorstandsmitglied eine lebenslange Pension wählen.

Für die ersten beiden Monate nach Eintritt des Versorgungsfalls erhält das Vorstandsmitglied ein Übergangsgeld in Höhe von monatlich einem Zwölftel des festen Jahresgrundgehalts. Insbesondere bei Fehlverhalten kann das Übergangsgeld reduziert werden.

Falls ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines 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. Der Zurechnungsbetrag wird gewährt, sofern das Vorstandsmitglied bei Eintritt des Versorgungsfalls wegen Dienstunfähigkeit beziehungsweise bei Tod mindestens 5 Jahre ununterbrochen als Vorstandsmitglied der Bank bestellt war und noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hatte. Sofern das Vorstandsmitglied von dem Wahlrecht zugunsten einer Pension Gebrauch gemacht hat, erhält ein überlebender Ehegatte oder Lebenspartner im Falle des Todes des Vorstandsmitglieds als Anwärter eine Hinterbliebenenrente, die nach versicherungsmathematischen Regeln aus dem Alterskapital ermittelt wird. Bezog das Vorstandsmitglied bereits eine Rente, erhält ein überlebender Ehegatte oder Lebenspartner eine Hinterbliebenenrente in Höhe von 60 % der zuletzt an das Vorstandsmitglied gezahlten Rente.

In der nachstehenden Tabelle sind für die aktiven Vorstandsmitglieder die am 31. Dezember 2018 erreichten jährlichen Pensionsanwartschaften bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 62 Jahren, die zugehörigen versicherungsmathematischen Barwerte am 31. Dezember 2018 sowie die in dem Barwert enthaltenen Dienstzeitaufwendungen für das Jahr 2018 aufgeführt und den jeweiligen Vorjahresbeträgen gegenübergestellt:

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

29 Vergütungsbericht

43 Angaben gemäß § 315 HGB

48 Nichtfinanzieller Bericht

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
Martin Zielke	2018	276	7 090	1 044
	2017	237	5 999	1 095
Frank Annuscheit	2018	244	6 140	506
	2017	224	5 525	536
Dr. Marcus Chromik	2018	62 ¹	1 027	335
	2017	43 ¹	682	342
Stephan Engels	2018	119 ¹	2 296	317
	2017	109 ¹	1 945	321
Michael Mandel	2018	48 ¹	850	323
	2017	32 ¹	519	329
Dr. Bettina Orlopp ²	2018	23 ¹	389	332
	2017	3 ¹	56	56
Michael Reuther	2018	279	7 432	545
	2017	258	6 711	569
Summe	2018		25 224	3 402
	2017		21 437	3 248

¹ Kapitaleistung verrentet.

² Dr. Bettina Orlopp ist seit dem 1. November 2017 Mitglied 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 2018 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) für im Geschäftsjahr 2018 aktive Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft auf insgesamt 25,2 Mio. Euro (Vorjahr: 21,4 Mio. Euro).

Regelungen für den Fall der Beendigung der Organstellung

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

Falls die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, endet der Anstellungsvertrag grundsätzlich 6 Monate später (Koppelungsklausel). Dem Vorstandsmitglied werden in diesem Fall das Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung vorbehaltlich § 615 Satz 2 BGB (Anrechnung von Vergütung aus anderweitigem Erwerb) über das Ende des Anstellungsvertrags hinaus bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode weiter bezahlt. Ab dem Zeitpunkt der Beendigung der Organstellung wird für die Zielerreichung auf den Durchschnitt der Zielerreichung der übrigen Vorstandsmitglieder für das jeweilige Geschäftsjahr abgestellt. Im Übrigen unterliegt die variable Vergütung unverändert den Regelungen des Vergütungssystems, also auch der nachträglichen Leistungsbewertung.

Endet der Anstellungsvertrag bei vorzeitiger Beendigung der Organstellung aus anderen Gründen als nach der oben beschriebenen Koppelungsklausel, wird das feste Jahresgrundgehalt gegebenenfalls zeitanteilig bis zur Beendigung des Anstellungsvertrages

bezahlt. Die für Geschäftsjahre vor Beendigung des Anstellungsvertrages mitgeteilte variable Vergütung bleibt unberührt. Die variable Vergütung des Beendigungsjahres wird gegebenenfalls zeitanteilig reduziert. Die variable Vergütung unterliegt auch in diesem Fall unverändert den Regelungen des Vergütungssystems, also auch der nachträglichen Leistungsbewertung.

Wird der Anstellungsvertrag zum Ablauf der jeweiligen Bestellungsperiode nicht verlängert, ohne dass ein wichtiger Grund gemäß § 626 BGB vorliegt, oder endet der Anstellungsvertrag nach der oben beschriebenen Koppelungsklausel, erhält das Vorstandsmitglied für die Dauer von maximal 6 Monaten nach Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode weiterhin das Jahresgrundgehalt. Diese Zahlung endet, sobald das Vorstandsmitglied Pensionszahlungen erhält.

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

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

¹ Der Cap berechnet sich aus dem Zweifachen des Jahresgrundgehalts einschließlich Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung) sowie den darauf anfallenden Steuern) zuzüglich des Durchschnitts der mitgeteilten variablen Vergütung der grundsätzlich drei vorausgegangenen Geschäftsjahre vor Beendigung der Organstellung.

das Jahr der Beendigung der Organstellung und die Leistung noch nicht ausgezahlter variabler Vergütung für vorangegangene Jahre.

Aufhebungsvereinbarung mit Vorstandsmitglied

Die Commerzbank Aktiengesellschaft hat mit Frank Annuscheit am 5. Dezember 2018 eine Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen, nach der die Bestellung von Herrn Annuscheit zum Mitglied des Vorstands mit Ablauf des 28. Februar 2019 geendet hat. Für die Zeit bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode am 31. Dezember 2020 (ursprüngliches Beendigungsdatum) stehen Herrn Annuscheit alle vertragsgemäßen Ansprüche zu. Er hat insbesondere Anspruch auf die vertragsgemäßen Vergütungsansprüche, die durch den oben beschriebenen Cap begrenzt sind. In die Berechnung des Cap fließt nicht das ab dem 1. Januar 2019 erhöhte feste Jahresgrundgehalt, sondern das feste Jahresgrundgehalt in der bisherigen Höhe von 750 Tsd. Euro ein. Bis zum ursprünglichen Beendigungsdatum erhält Herr Annuscheit weiterhin die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung nach seinem Pensionsvertrag. Die Beiträge werden ebenfalls auf Basis des bisherigen festen Jahresgrundgehalts von 750 Tsd. Euro berechnet. Die Nebenleistungen gemäß dem Anstellungsvertrag erhält Herr Annuscheit grundsätzlich, soweit sie dort auch für die Zeit nach dem Ende der Organstellung vorgesehen sind. Der Wert der Nebenleistungen wird auf den Cap angerechnet. Der Cap beläuft sich auf 2 888 Tsd. Euro.

Sonstiges

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

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

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

Da die vom DCGK empfohlenen Mustertabellen nicht die Besonderheiten der Institutsvergütungsverordnung berücksichtigen und daher für Institute wie die Commerzbank weniger geeignet sind, hat die Commerzbank eigene Tabellen entworfen, die ihr Vorstandsvergütungssystem transparent und verständlich wiedergeben. Von der zusätzlichen Verwendung der Mustertabellen des Kodex hat die Commerzbank abgesehen, weil dies der angestrebten Übersichtlichkeit und Allgemeinverständlichkeit des Vergütungsberichts entgegenstünde. Dies hat die Commerzbank auch in ihrer Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG angegeben. Sowohl in der nachfolgenden Zufluss- als auch in der Zuwendungstabelle wird wie im Vorjahr nicht zwischen einjähriger und mehrjähriger variabler Vergütung, sondern zwischen kurz- und langfristiger Vergütung unterschieden. Der Grund hierfür ist, dass in die gesamte variable Vergütung regelmäßig die unternehmensbezogene Zielerreichung über einen Zeitraum von drei Jahren einfließt. Ausnahmen bestehen nur aufgrund einer Übergangsregelung für neu bestellte Vorstandsmitglieder im ersten und zweiten Jahr ihrer Vorstandstätigkeit.

Die kurzfristige variable Vergütung ist der Short Term Incentive nach dem Vergütungssystem. Er wird zur Hälfte als Barbetrag nach Ablauf des Geschäftsjahres und zur Hälfte aktienbasiert nach einer Wartezeit von 12 Monaten und somit kurzfristig ausgezahlt. Auf den langfristigen Anteil, den Long Term Incentive, entsteht ein Anspruch nur unter dem Vorbehalt der nachträglichen Leistungsbewertung und erst nach dem Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums von 5 Jahren. Der Versorgungsaufwand für die Altersversorgung der einzelnen Vorstandsmitglieder ist in der vorhergehenden Tabelle in der Spalte „Dienstzeitaufwendungen“ ausgewiesen. Der Versorgungsaufwand wird daher sowohl in der Zufluss- als auch in der Zuwendungstabelle nicht nochmals ausgewiesen.

Die folgenden Tabellen zeigen die tatsächlichen Zuflüsse für das Jahr 2018 und zum Vergleich die Vorjahreswerte für jedes einzelne Mitglied des Vorstands. Der Zufluss „für“ das Jahr bedeutet, dass beispielsweise der STI 2018 in bar, der für das Jahr 2018 geleistet wird und bei dem alle Parameter am Schluss des Jahres feststehen, als Zufluss für 2018 dargestellt wird, obwohl die Auszahlung erst im Jahr 2019 erfolgen wird. Entsprechend ist der STI 2017 in bar, der 2018 ausgezahlt wurde, als Zufluss für 2017 dargestellt.

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

29 Vergütungsbericht

43 Angaben gemäß § 315 HGB

48 Nichtfinanzieller Bericht

Zufluss Tsd. €	Martin Zielke Vorsitzender		Frank Annuscheit Chief Operating Officer	
	2018	2017	2018	2017
Grundgehalt	1 313	1 313	750	750
Nebenleistungen ¹	213	129	134	92
Zwischensumme	1 526	1 442	884	842
Kurzfristige variable Vergütung	416	415	270	273
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	128	–	115
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	328	–	216	–
STI 2017 in bar	–	287	–	158
STI 2018 in bar	88	–	54	–
Langfristige variable Vergütung²	100	178	95	182
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	178	–	182
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	100	–	95	–
Summe	2 042	2 035	1 249	1 297

Zufluss Tsd. €	Dr. Marcus Chromik Chief Risk Officer (seit 1. Januar 2016)		Stephan Engels Chief Financial Officer	
	2018	2017	2018	2017
Grundgehalt	750	750	750	750
Nebenleistungen ¹	68	71	129	122
Zwischensumme	818	821	879	872
Kurzfristige variable Vergütung	260	186	273	285
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	115
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	206	–	219	–
STI 2017 in bar	–	186	–	170
STI 2018 in bar	54	–	54	–
Langfristige variable Vergütung²	–	–	87	169
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	–	–	169
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	–	87	–
Summe	1 078	1 007	1 239	1 326

Zufluss Tsd. €	Michael Mandel Privat- und Unternehmerkunden (seit 23. Mai 2016)		Dr. Bettina Orlopp Group Compliance, Group Human Resources, Group Legal (seit 1. November 2017)		Michael Reuther Firmenkunden	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Grundgehalt	750	750	750	125	750	750
Nebenleistungen ¹	114	102	92	20	141	130
Zwischensumme	864	852	842	145	891	880
Kurzfristige variable Vergütung	193	170	54	30	226	251
STI 2015 in virtuellen Aktien (bis Q1/2017)	–	–	–	–	–	123
STI 2016 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	133	–	–	–	178	–
STI 2017 in bar	–	170	–	30	–	128
STI 2018 in bar	60	–	54	–	48	–
Langfristige variable Vergütung²	–	–	–	–	95	174
LTI 2014 in bar (bis 31.12.2017)	–	–	–	–	–	174
LTI 2013 in virtuellen Aktien (bis Q1/2018)	–	–	–	–	95	–
Summe	1 057	1 022	896	175	1 212	1 305

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

² Zuflüsse aus der langfristigen variablen Vergütung für die Performancejahre ab 2015 erfolgen erst ab dem Jahr 2021.

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

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

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

fristige variable Vergütung (STI). 60 % des Gesamtzieleerreichungsbetrags beziehungsweise der angegebenen Minimal- und Maximalwerte entfallen auf die langfristige variable Vergütung (LTI). Beide Vergütungsbestandteile sind jeweils zur Hälfte aktienbasiert.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 13. Februar 2019 die Gesamtzieleerreichungsbeträge der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 für die einzelnen Mitglieder des Vorstands festgesetzt. Der Gesamtzieleerreichungsbetrag entspricht dabei nicht zwingend einem späteren Auszahlungsbetrag. Zum einen kann der Aufsichtsrat den Anteil, der auf den LTI entfällt, im Rahmen der nachträglichen Leistungsbewertung verringern, sofern sich in der Rückschau die ursprüngliche Festsetzung nicht als zutreffend erwiesen hat. Zum anderen ist die Hälfte der variablen Vergütung aktienbasiert. Änderungen des Kurses der Commerzbank-Aktie gegenüber dem Umrechnungskurs führen daher zu Veränderungen der Auszahlungsbeträge.

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

29 Vergütungsbericht

43 Angaben gemäß § 315 HGB

48 Nichtfinanzieller Bericht

Zuwendungen		Feste Vergütung		Variable Vergütung							Zuge- wendete Gesamt- vergütung ¹
				kurzfristig		langfristig		Gesamtziel- erreichungs- betrag			
				STI in bar	STI in virtuellen Aktien	LTI in bar	LTI in virtuellen Aktien		Min	Max ³	
Tsd. €	Grund- gehalt	Neben- leis- tungen ²									
Martin Zielke	2018	1 313	213	88	88	132	132	440	0	2 443	1 966
	2017	1 313	129	287	287	430	430	1 433	0	2 443	2 875
Frank Annuscheit	2018	750	134	54	54	81	81	270	0	1 500	1 154
	2017	750	92	158	158	237	237	790	0	1 500	1 632
Dr. Marcus Chromik	2018	750	68	54	54	81	81	270	0	1 500	1 088
	2017	750	71	186	186	279	279	930	0	1 500	1 751
Stephan Engels	2018	750	129	54	54	81	81	270	0	1 500	1 149
	2017	750	122	170	170	255	255	850	0	1 500	1 722
Michael Mandel	2018	750	114	60	60	90	90	300	0	1 500	1 164
	2017	750	102	170	170	255	255	850	0	1 500	1 702
Dr. Bettina Orlopp	2018	750	92	54	54	81	81	270	0	1 500	1 112
	2017 ⁴	125	20	30	30	44	44	148	0	250	293
Michael Reuther	2018	750	141	48	48	72	72	240	0	1 500	1 131
	2017	750	130	128	128	192	192	640	0	1 500	1 520
Summe	2018	5 813	891	412	412	618	618	2 060	0	11 443	8 764
	2017	5 188	666	1 129	1 129	1 692	1 692	5 641	0	10 193	11 495

¹ Die Gesamtvergütung enthält keinen Versorgungsaufwand. Dieser wird bereits im Abschnitt Altersversorgung dargestellt.

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

³ Maximalwert im Betrachtungsjahr, das heißt ohne etwaige Kurssteigerungen des aktienbasierten Anteils.

⁴ Dr. Bettina Orlopp ist seit dem 1. November 2017 Mitglied des Vorstands.

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

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

- Die LTI-Komponenten des Vergütungssystems sind nach DRS 17 erst nach Durchführung der nachträglichen Leistungsbewertung und Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums anzugeben. Sie sind daher in der DRS-17-Tabelle im Gegensatz zu der Zuwendungstabelle, die an die Regelungen des DCGK angelehnt ist, nicht enthalten.
- Der Wert der aktienbasierten STI-Komponente ist in der DRS-17-Tabelle mit dem Kurs am Tag der Festsetzung der Gesamtzieleerreichungsbeträge durch den Aufsichtsrat anzugeben. Damit ist eine Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie vom Beginn des Jahres bis zum Tag der Festsetzung in der Wert-

angabe enthalten. In der Zuwendungstabelle, die an den DCGK angelehnt ist, ist diese Komponente hingegen mit 20 % des Gesamtzieleerreichungsbetrags angegeben. Dies ist der Wert vor der Umrechnung in eine Stückzahl virtueller Aktien und damit ohne eine Kursentwicklung, sodass sich dadurch regelmäßig ein abweichender Wert ergibt.

Die Angabe der Gesamtbezüge nach DRS 17 ist daher nicht mit dem Ausweis der zugewendeten Vergütung in der Tabelle, die an den DCGK angelehnt ist, vergleichbar. Die Angabe spiegelt weder eine vom Aufsichtsrat festgesetzte variable Vergütung für das Berichtsjahr wider noch stellt sie einen Auszahlungsbetrag dar. Die Angabe ist jedoch aus Rechnungslegungsgründen erforderlich.

Die Bezüge sind nach DRS 17 erst anzugeben, wenn die Zusage rechtsverbindlich ist. Das ist sowohl bei der Barkomponente als auch bei der aktienbasierten Komponente des LTI des Vergütungssystems erst nach Durchführung der nachträglichen Leistungsbewertung und Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums der Fall. Für den LTI des Geschäftsjahres 2018 führt der Aufsichtsrat die nachträgliche Leistungsbewertung somit erst am Ende des Jahres 2023 durch. Daher sind die Barkomponente und

die aktienbasierte Komponente des LTI des Vergütungssystems in der Tabelle nicht enthalten.

Die STI-Komponenten sind hingegen im Sinne des DRS 17 bereits mit der Festsetzung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zugesagt. Die Barkomponente des STI ist mit 20 % des Gesamtzielerreichungsbetrags angegeben. Dies entspricht dem Auszahlungsbetrag. Die aktienbasierte STI-Komponente ist an die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie gekoppelt. Nach DRS 17 sind aktienbasierte Bezüge mit dem Wert zum Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage anzugeben, also zum Zeitpunkt der Festsetzung durch den Aufsichtsrat. Da die

aktienbasierte STI-Komponente erst nach Ablauf der 12-monatigen Wartezeit ausgezahlt wird und von der Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie abhängig ist, stellt die Tabelle dementsprechend für diese Komponente nur theoretische Werte und keine Auszahlungsbeträge dar. Die Auszahlungsbeträge ergeben sich aus der Multiplikation der angegebenen Stückzahlen der virtuellen Aktien des STI mit dem sich ergebenden Umrechnungskurs am Ende der Wartezeit.

Das Vergütungssystem sieht keine tatsächliche Gewährung von Aktien vor, sondern eine Barvergütung auf der Basis virtueller Aktien, das heißt eine Barvergütung, die auf Basis der Entwicklung des Kurses der Commerzbank-Aktie berechnet wird.

Tsd.€		Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsabhängige Komponenten				Gesamtbezüge gemäß DRS 17 ²
		Grundgehalt	Nebenleistungen ³	mit kurzfristiger Anreizwirkung			mit langfristiger Anreizwirkung ¹	
				STI in bar ⁴	STI in virtuellen Aktien ⁵	Anzahl virtueller Aktien in Stück	LTI 2014 in bar ⁶	
Martin Zielke	2018	1 313	213	88	73	11 742	–	1 687
	2017	1 313	129	287	299	23 400	78	2 106
Frank Annuscheit	2018	750	134	54	45	7 210	–	983
	2017	750	92	158	165	12 898	80	1 245
Dr. Marcus Chromik	2018	750	68	54	45	7 210	–	917
	2017 ⁷	750	71	186	194	15 184	–	1 201
Stephan Engels	2018	750	129	54	45	7 210	–	978
	2017	750	122	170	177	13 878	74	1 293
Michael Mandel	2018	750	114	60	50	8 011	–	974
	2017 ⁸	750	102	170	177	13 878	–	1 199
Dr. Bettina Orlopp	2018	750	92	54	45	7 210	–	941
	2017 ⁹	125	20	30	31	2 422	–	206
Michael Reuther	2018	750	141	48	40	6 409	–	979
	2017	750	130	128	133	10 449	76	1 217
Summe	2018	5 813	891	412	343	55 002	–	7 459
	2017¹⁰	5 188	666	1 129	1 176	92 109	308	8 467

¹ Die erfolgsabhängigen Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung werden erst nach Abschluss der nachträglichen Leistungsbewertung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums gewährt; für das Geschäftsjahr 2018 somit im Jahr 2024.

² Die als Gesamtbezüge gemäß DRS 17 für das Geschäftsjahr 2018 darzustellenden Beträge enthalten nur die Komponenten, für die seitens der Vorstandsmitglieder bereits ein rechtsverbindlicher Anspruch entstanden ist. Die gemäß DRS 17 darzustellenden Gesamtbezüge enthalten daher nicht die LTI-Komponenten für das Geschäftsjahr 2018, da für diese vor der nachträglichen Leistungsbewertung und dem Ablauf des 5-jährigen Zurückbehaltungszeitraums ein solcher Anspruch nicht entsteht.

³ Unter Nebenleistungen sind die zugewendeten Sachbezüge, auf Sachbezüge entfallende Steuern sowie Arbeitgeberanteile zum BVV ausgewiesen.

⁴ Auszahlbar im Jahr 2019 nach Feststellung des Gesamtzielerreichungsbetrags für 2018.

⁵ Auszahlbar ein Jahr nach der Auszahlung des STI in bar. Die dargestellten Beträge stellen die Werte zum Zeitpunkt der Festsetzung der variablen Vergütung im Februar 2019 dar. Der Auszahlungsbetrag ist abhängig von der zukünftigen Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie. Die Anzahl der virtuellen Aktien errechnet sich aus dem anteiligen Gesamtzielerreichungsbetrag und dem Durchschnittskurs der Commerzbank-Aktie in den Monaten November und Dezember 2018.

⁶ Gemäß DRS 17 ist für das Vorjahr auch der nach Ende des 4-Jahres-Zeitraums 2014 bis 2017 und Feststellung des Jahresabschlusses 2017 fällige Baranteil der LTI-EVA-Komponente 2014 anzugeben. Der Baranteil der LTI-Aktienkomponente 2014 sowie die Aktienanteile dieser beiden LTI-Komponenten sind bereits im Geschäftsbericht 2014 angegeben und sind gemäß DRS 17 nicht erneut zu nennen.

⁷ Dr. Marcus Chromik ist seit dem 1. Januar 2016 Mitglied des Vorstands.

⁸ Michael Mandel ist seit dem 23. Mai 2016 Mitglied des Vorstands.

⁹ Dr. Bettina Orlopp ist seit dem 1. November 2017 Mitglied des Vorstands.

¹⁰ Die Summen 2017 für den LTI 2014 in bar sowie für die Gesamtbezüge gemäß DRS 17 sind geringer als im Vergütungsbericht 2017 ausgewiesen, da der LTI 2014 in bar für Martin Blessing in Höhe von 136 Tsd. Euro und für Markus Beumer in Höhe von 74 Tsd. Euro in den Summen für 2017 jetzt nicht mehr enthalten ist.

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

29 Vergütungsbericht

43 Angaben gemäß § 315 HGB

48 Nichtfinanzieller Bericht

Weitere Pflichtangaben gemäß IFRS 2

Nach IFRS 2 sind aufgrund des Dreijahreszeitraums, der dem Vergütungssystem zugrunde liegt und für die Ermittlung der Zielerreichung maßgeblich ist, bereits im abgelaufenen Geschäftsjahr anteilige Aufwendungen für die aktienbasierte Vergütung zukünftiger Geschäftsjahre zu erfassen. Die im Folgenden dargestellten Aufwendungen für das Jahr 2018 spiegeln daher weder die nach DRS 17 darzustellenden Bezüge noch tatsächliche Erwartungswerte oder Auszahlungsbeträge wider.

Die als Aufwand erfassten aktienbasierten Vergütungen gemäß IFRS 2 betragen im Geschäftsjahr 2018 insgesamt 342 Tsd. Euro; davon für Dr. Bettina Orlopp 289 Tsd. Euro, für Martin Zielke 97 Tsd. Euro, für Michael Mandel 63 Tsd. Euro, für Stephan Engels 58 Tsd. Euro, für Dr. Marcus Chromik 53 Tsd. Euro sowie für Frank Annuscheit –173 Tsd. Euro und für Michael Reuther –45 Tsd. Euro. Der Grund für die negativen Aufwendungen für Frank Annuscheit und Michael Reuther ist, dass bereits in den beiden jeweiligen Vorjahren anteilige variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 in den Rückstellungen erfasst werden mussten. Da Michael Reuther ab dem 1. Oktober 2019 keine neuen Ansprüche auf variable Vergütung – mit Ausnahme der laufenden LTIs – mehr erwirbt und zukünftige Ansprüche von Frank Annuscheit auf variable Vergütung ab dem 1. März 2019 – mit Ausnahme der laufenden LTIs – bilanziell als „Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ zu erfassen waren, mussten die Rückstellungen für aktienbasierte Vergütungen anteilig aufgelöst werden.

Im Vorjahr waren als Aufwand aus aktienbasierten Vergütungen gemäß IFRS 2 insgesamt 3 503 Tsd. Euro zu erfassen; davon für Martin Zielke 856 Tsd. Euro, für Dr. Marcus Chromik 601 Tsd. Euro, für Michael Mandel 577 Tsd. Euro, für Stephan Engels 485 Tsd. Euro, für Frank Annuscheit 455 Tsd. Euro, für Michael Reuther 370 Tsd. Euro sowie für Dr. Bettina Orlopp 159 Tsd. Euro.

Kredite an Mitglieder des Vorstands

Kredite an Vorstandsmitglieder wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres und letzter Fälligkeit im Jahr 2051 sowie zu Zinssätzen zwischen 0,7 und 2,8 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 9,5 %, herausgelegt. Die Kredite, hauptsächlich Immobilienfinanzierungen, sind zu marktüblichen Bedingungen besichert, soweit erforderlich mit Grundschulden oder Pfandrechten.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Vorstands gewährten Kredite insgesamt 3 494 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 3 129 Tsd. Euro. Im Jahr 2018 sind Tilgungen in Höhe von 308 Tsd. Euro erfolgt. Zugunsten der Vorstandsmitglieder wurden im Berichtsjahr mit Ausnahme von Mietavalen keine Haftungsverhältnisse seitens der Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns eingegangen.

Anpassung des Vorstandsvergütungssystems ab dem 1. Januar 2019

Der Aufsichtsrat der Commerzbank Aktiengesellschaft hat am 7. November 2018 das Vergütungssystem zum einen an die Anforderungen der novellierten Institutsvergütungsverordnung vom 4. August 2017 angepasst. Zum anderen hat er beschlossen, variable Vergütungsbestandteile teilweise in fixe Vergütungsbestandteile umzuwandeln. Die Änderungen gelten seit dem 1. Januar 2019 und sind mit allen Vorstandsmitgliedern vertraglich vereinbart. Hervorzuheben sind folgende Aspekte:

- Im Vergütungssystem ist eine Clawback-Regelung enthalten. Sie ermöglicht eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung über einen Zeitraum von bis zu 7 Jahren seit der Auszahlung und ein Erlöschen noch nicht ausgezahlter variabler Vergütung. Die Regelung greift unter den in § 20 Abs. 6 in Verbindung mit § 18 Abs. 5 Satz 3 Nummer 1 und 2 Institutsvergütungsverordnung geregelten Voraussetzungen ein. Dies ist beispielsweise bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen eines Vorstandsmitglieds oder der Verantwortung für erhebliche Verluste der Fall.
- Alle aufsichtsrechtlich erforderlichen Parameter für die Prüfung, ob ein Gesamtbetrag der variablen Vergütungen zur Verfügung gestellt werden darf, werden einer Gesamtschau unterzogen.
- Bei neu bestellten Vorstandsmitgliedern verlängert sich der Zurückbehaltungszeitraum künftig für das erste Jahr der Bestellung um zwei Jahre auf 7 Jahre und für das zweite Jahr der Bestellung um ein Jahr auf 6 Jahre.
- Die nachträgliche Leistungsbewertung für den LTI erfolgt nicht mehr anhand festgelegter Kriterien mit Materialitätsschwellen, sondern durch eine vollständige Überprüfung der ursprünglichen Entscheidung zur Festsetzung der variablen Vergütung.
- Dividendenzahlungen während des Zurückbehaltungszeitraums werden hinsichtlich der gewährten virtuellen Aktien nicht mehr ausgeglichen.

Ferner hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass variable Vergütungsbestandteile teilweise in fixe Vergütungsbestandteile umgewandelt werden. Das feste Jahresgrundgehalt der ordentlichen Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat von 750 Tsd. Euro auf 990 Tsd. Euro erhöht und den Zielbetrag der variablen Vergütung im Gegenzug von 1 Mio. Euro auf 660 Tsd. Euro reduziert. Die Gesamtzielvergütung (festes Jahresgrundgehalt und Zielbetrag der variablen Vergütung) liegt dadurch um 100 Tsd. Euro unter dem bisherigen Betrag. Das feste Jahresgrundgehalt des Vorstandsvorsitzenden wurde von 1 312 500 Euro auf 1 674 247 Euro erhöht und der Zielbetrag der variablen Vergütung von 1 628 640 Euro auf 1 116 165 Euro reduziert. Die Gesamtzielvergütung des Vorstandsvorsitzenden liegt demnach um 150 728 Euro unter dem bisherigen Wert.

Aufsichtsrat

Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2018

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung geregelt; die derzeit gültige Fassung wurde von der Hauptversammlung am 20. April 2016 beschlossen.

Nach dem Vergütungssystem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr eine Grundvergütung in Höhe von 80 Tsd. Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieser Vergütung.

Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss und für die Mitgliedschaft im Risikoausschuss erhalten die Aufsichtsratsmitglieder jeweils zusätzlich eine Vergütung von jährlich 30 Tsd. Euro. Für die Mitgliedschaft in einem anderen Aufsichtsratsausschuss, der mindestens einmal im Kalenderjahr tagt, erhalten die Ausschussmitglieder zusätzlich eine Vergütung von jährlich 20 Tsd. Euro. Der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Doppelte dieser Beträge. Diese zusätzliche Vergütung wird für maximal 3 Ausschussmandate gezahlt, wobei die drei am höchsten vergüteten Ämter herangezogen werden. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem Aufsichtsratsausschuss angehört haben, erhalten für dieses Geschäftsjahr eine im Verhältnis der Zeit geringere

anteilige Vergütung. Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied je Teilnahme an einer Sitzung oder Telefonkonferenz des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld von 1,5 Tsd. Euro. Für mehrere Sitzungen oder Telefonkonferenzen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Die Grundvergütung, die Ausschussvergütung und das Sitzungsgeld sind jeweils zum Ende des Geschäftsjahres zahlbar.

Die Commerzbank Aktiengesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung oder den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Dem Aufsichtsratsvorsitzenden werden in angemessenem Umfang personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt sowie insbesondere Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben und Kosten für aufgrund seiner Funktion gebotene Sicherheitsmaßnahmen erstattet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für das Geschäftsjahr 2018 damit eine Vergütung von netto insgesamt 3 174,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 2 936,3 Tsd. Euro). Davon entfallen auf die Grundvergütung 1 842,2 Tsd. Euro (Vorjahr: 1 839,8 Tsd. Euro) und auf die Ausschussvergütung 910,3 Tsd. Euro (Vorjahr: 765,0 Tsd. Euro). Auf das Sitzungsgeld entfallen 421,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 331,5 Tsd. Euro).

Die Vergütung verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

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

29 Vergütungsbericht

43 Angaben gemäß § 315 HGB

48 Nichtfinanzieller Bericht

Tsd. €		Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Summe
Dr. Stefan Schmittmann (seit 8. Mai 2018)	2018	155,3	77,7	15,0	248,0
	2017	–	–	–	–
Klaus-Peter Müller (bis 8. Mai 2018)	2018	85,3	42,7	9,0	137,0
	2017	240,0	120,0	19,5	379,5
Uwe Tschäge	2018	160,0	60,0	22,5	242,5
	2017	160,0	60,0	15,0	235,0
Hans-Hermann Altenschmidt (bis 8. Mai 2018)	2018	28,4	24,9	15,0	68,3
	2017	80,0	70,0	22,5	172,5
Heike Anscheit	2018	80,0	12,9	13,5	106,4
	2017	80,0	–	12,0	92,0
Alexander Boursanoff (seit 8. Mai 2018)	2018	51,8	–	10,5	62,3
	2017	–	–	–	–
Gunnar de Buhr	2018	80,0	50,0	24,0	154,0
	2017	80,0	49,9	21,0	150,9
Stefan Burghardt	2018	80,0	50,0	19,5	149,5
	2017	80,0	46,8	18,0	144,8
Sabine Ursula Dietrich	2018	80,0	45,9	15,0	140,9
	2017	80,0	20,0	13,5	113,5
Monika Fink (seit 8. Mai 2018)	2018	51,8	19,4	15,0	86,2
	2017	–	–	–	–
Karl-Heinz Flöther (bis 8. Mai 2018)	2018	28,4	10,7	10,5	49,6
	2017	80,0	30,0	19,5	129,5
Dr. Tobias Guldimann (seit 3. Mai 2017)	2018	80,0	68,9	27,0	175,9
	2017	52,7	15,8	10,5	79,0
Dr. Rainer Hillebrand (seit 8. Mai 2018)	2018	51,8	32,3	10,5	94,6
	2017	–	–	–	–
Christian Höhn (seit 8. Mai 2018)	2018	51,8	38,8	13,5	104,1
	2017	–	–	–	–
Stefan Jennes (1. Februar 2017 bis 8. Mai 2018)	2018	28,4	–	4,5	32,9
	2017	73,3	–	12,0	85,3
Kerstin Jerchel (seit 8. Mai 2018)	2018	51,8	–	10,5	62,3
	2017	–	–	–	–
Dr. Markus Kerber	2018	80,0	70,0	25,5	175,5
	2017	80,0	70,0	21,0	171,0
Alexandra Krieger	2018	80,0	–	13,5	93,5
	2017	80,0	–	12,0	92,0
Oliver Leiberich (bis 8. Mai 2018)	2018	28,4	–	4,5	32,9
	2017	80,0	–	12,0	92,0
Dr. Stefan Lippe (bis 8. Mai 2018)	2018	28,4	10,7	7,5	46,6
	2017	80,0	30,0	13,5	123,5
Beate Mensch (bis 8. Mai 2018)	2018	28,4	–	3,0	31,4
	2017	80,0	–	12,0	92,0
Anja Mikus	2018	80,0	62,9	25,5	168,4
	2017	80,0	50,0	22,5	152,5
Dr. Roger Müller (bis 3. Mai 2017)	2018	–	–	–	–
	2017	27,1	–	3,0	30,1
Dr. Victoria Ossadnik (seit 8. Mai 2018)	2018	51,8	12,9	10,5	75,2
	2017	–	–	–	–
Dr. Helmut Perlet (bis 8. Mai 2018)	2018	28,4	32,0	10,5	70,9
	2017	80,0	90,0	21,0	191,0
Mark Roach (bis 8. Mai 2018)	2018	28,4	–	4,5	32,9
	2017	80,0	–	10,5	90,5
Margit Schoffer (bis 31. Januar 2017)	2018	–	–	–	–
	2017	6,7	2,5	1,5	10,7
Robin J. Stalker (seit 8. Mai 2018)	2018	51,8	38,8	18,0	108,6
	2017	–	–	–	–
Nicholas Teller	2018	80,0	80,0	25,5	185,5
	2017	80,0	80,0	19,5	179,5
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	2018	80,0	55,9	25,5	161,4
	2017	80,0	30,0	19,5	129,5
Stefan Wittmann (seit 8. Mai 2018)	2018	51,8	12,9	12,0	76,7
	2017	–	–	–	–
Summe	2018	1 842,2	910,3	421,5	3 174,0
	2017	1 839,8	765,0	331,5	2 936,3

Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2018 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats

Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats wurden mit Laufzeiten von bis auf Weiteres und letzter Fälligkeit im Jahr 2042 sowie zu Zinssätzen zwischen 1,0 und 4,7 %, bei Überziehungen in Einzelfällen bis zu 9,5 %, herausgelegt. Die Kredite, hauptsächlich Immobilienfinanzierungen, sind zu marktüblichen Bedingungen besichert, soweit erforderlich mit Grundschulden oder Pfandrechten.

Zum Bilanzstichtag betragen die an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährten Kredite insgesamt 1 578 Tsd. Euro; im Vorjahr waren es 3 560 Tsd. Euro. Im Jahr 2018 sind Tilgungen in Höhe von 34 Tsd. Euro erfolgt. Der weitere Rückgang der Kredite ist auf den Wechsel von Aufsichtsratsmitgliedern zurückzuführen. Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Berichtsjahr keine Haftungsverhältnisse seitens der Gesellschaften des Commerzbank-Konzerns eingegangen.

Sonstige Angaben

D&O-Versicherung

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

Erwerb oder Veräußerung von Aktien der Gesellschaft

Nach Art. 19 der Marktmissbrauchsverordnung (EU) Nr. 596/2014 besteht eine Mitteilungs- und Veröffentlichungspflicht für Geschäfte von Führungskräften börsennotierter Unternehmen sowie von Personen, die in enger Beziehung zu ihnen stehen. Danach sind Eigengeschäfte dieser Personen mit Aktien oder Schuldtiteln der Commerzbank Aktiengesellschaft oder damit verbundener Derivate oder anderen damit verbundenen Finanzinstrumenten meldepflichtig, nachdem innerhalb eines Kalenderjahres ein Gesamtvolumen von 5 Tsd. Euro erreicht worden ist. Die Meldepflicht besteht für Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Die der Commerzbank Aktiengesellschaft im abgelaufenen Geschäftsjahr 2018 gemeldeten Geschäfte sind nachfolgend aufgeführt:

Geschäftstag	Name des Meldepflichtigen	Angehöriger	Teilnehmerkreis	Kauf/ Verkauf	Stückzahl	Preis €	Geschäftsvolumen €
15.5.2018	Martin Zielke		Vorstand	Kauf	4 300	10,9982	47 292,26
15.5.2018	Frank Annuscheit		Vorstand	Kauf	4 600	10,9982	50 591,72
15.5.2018	Stephan Engels		Vorstand	Kauf	4 000	10,9982	43 992,80
15.5.2018	Michael Reuther		Vorstand	Kauf	4 600	10,9982	50 591,72