

**Vergütungsbericht über die
Vergütung der
Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter**

2022

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung
(InstitutsVergV) vom 16. November 2022



Inhalt

1	Einleitung	3
2	Vergütungsstrategie	4
3	Compensation-Governance-Struktur	6
3.1	Vergütungskontrollausschuss.....	6
3.2	Vergütungsbeauftragter	7
3.3	Vergütungskomitee.....	8
3.4	Vergütungskomitee Filiale London	9
3.5	Decision Board	9
4	Vergütungssystem	11
4.1	Vergütungsparameter	12
4.2	Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung	13
4.3	Erfolgsbeteiligung für tariflich vergütete Mitarbeitende	14
4.4	Variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeitende	14
4.4.1	AT-Modell	15
4.4.2	Mitarbeitende in Kontrolleinheiten	16
4.4.3	Besonderheiten für die Ermittlung der variablen Vergütung für Executives ab 2023.....	17
4.4.4	Vorstandsvergütung	17
4.5	Besondere Regelungen zur variablen Vergütung	17
4.5.1	Risk-Taker-Identifikation.....	18
4.5.2	Vergütungsregelungen für Risk Taker	18
4.5.3	Performancebewertung für Risk Taker.....	20
4.5.4	Verbot von Absicherungsgeschäften.....	22
4.6	Weitere Vergütungsregelungen	22
5	Gruppenweite Umsetzung	24
5.1	Gruppenweite Vergütungsstrategie	24
5.2	Vergütungssysteme gruppenangehöriger Institute	25
5.2.1	Commerzbank (Eurasija) AO	25
6	Vergütungsinformationen	27
6.1	Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen.....	27
6.2	Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Risk Taker	28
6.2.1	Für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung	28
6.2.2	Risk Takern gewährte oder gezahlte Neueinstellungsprämien und Abfindungen	30
6.2.3	Zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren.....	31
6.2.4	Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Risk Taker nach Geschäftsbereichen.....	33
6.3	Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung.....	34

1 Einleitung

Die deutsche Bankenbranche bewegt sich weiterhin in einem herausfordernden Umfeld, das von Inflationsdruck und konjunkturellen Unsicherheiten sowie steigenden regulatorischen Anforderungen und den Folgen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine geprägt ist.

Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen hat sich die Commerzbank im Geschäftsjahr 2022 gut behauptet. Die Kosten wurden wie geplant gesenkt und die Zielmarke für das Konzernergebnis sogar übertroffen. Das zeigt, dass die „Strategie 2024“ greift und die Trendwende geschafft ist. Die Transformation der Bank kommt gut voran und das neue Geschäftsmodell im In- und Ausland steht. Auch der geplante Stellenabbau ist größtenteils geregelt. Bei der Anpassung ihres Filialnetzes hat die Commerzbank ihr vorgesehenes Ziel von 450 Standorten in Deutschland bereits Mitte 2022 erreicht. Im Geschäftsjahr wird sie auf die neue Zielgröße von rund 400 Filialen gehen.

Zur Halbzeit ihres Transformationsprogramms ist die Commerzbank somit auf einem guten Weg, die digitale Beratungsbank für Deutschland zu werden. Damit verbindet sie die Vorteile einer voll digitalisierten Bank mit persönlicher Beratung, konsequentem Kundenfokus und Nachhaltigkeit.

Um die Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen, überprüft die Commerzbank auch ihre Vergütungsstrategie und -systematik kontinuierlich. Das betrifft sowohl das Vergütungsmodell für Mitarbeitende, auf das sich der vorliegende Vergütungsbericht bezieht, als auch das Vorstandsvergütungsmodell, das im Vergütungsbericht nach § 162 AktG dargestellt ist, den die Commerzbank für das Jahr 2022 gesondert im März 2023 veröffentlicht hat.

Die Commerzbank AG ist als bedeutendes Institut nach § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 verpflichtet, Informationen zu den Vergütungsstrukturen sowie nach § 27 Abs. 1 Satz 3 InstitutsVergV weitere Informationen im Gruppenkontext offenzulegen. Die Offenlegung umfasst dabei neben der Vergütungspolitik im Allgemeinen insbesondere Erläuterungen zu den Vergütungssystemen, der Governance der Vergütung sowie quantitative Angaben zum Gesamtbetrag aller Vergütungen, insbesondere der Vergütungen für sogenannte Risk Taker.¹

Die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute sind auf europäischer Ebene unter anderem in der EU-

Richtlinie „Capital Requirements Directive“ (CRD)² und der EU-Verordnung „Capital Requirements Regulation“ (CRR)³ in ihrer jeweils aktuellen Fassung fixiert.

Auf nationaler Ebene werden die Vergütungsanforderungen der CRD durch die Institutsvergütungsverordnung und das Kreditwesengesetz (KWG) in deutsches Recht umgesetzt. Diese sind die letzte Stufe eines dreistufigen Umsetzungsverfahrens. Sie stellen sowohl die Verankerung der Prinzipien und Standards des Financial Stability Board (FSB) als auch der vergütungsbezogenen Regelungen der CRD in nationales Recht sicher.

Die „Guidelines on Sound Remuneration Policies under Directive 2013/36/EU“ (Guidelines der European Banking Authority, EBA) konkretisieren auf europäischer Ebene die in der CRD fixierten Regelungen. Deren Ziel ist es, die teils heterogenen nationalen Umsetzungen innerhalb der Europäischen Union zu harmonisieren. Die Umsetzung der EBA-Guidelines in deutsches Recht erfolgte durch die Institutsvergütungsverordnung sowie durch das Kreditwesengesetz.

Der vorliegende Vergütungsbericht fasst die für das Geschäftsjahr 2022 gültigen Mitarbeitervergütungssysteme der Commerzbank AG sowie im Gruppenkontext zusammen und gibt ergänzende Informationen zu Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises, die keine eigene Offenlegung vornehmen.

¹ Zur Begrifflichkeit des Risk Takers siehe Kapitel 4.5.1.

² Richtlinie Nr. 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013.

³ Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013.

2 Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie setzt die Leitplanken für die Vergütungspolitik innerhalb der Commerzbank-Gruppe, um eine marktgerechte und leistungsorientierte Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten und die verschiedenen regulatorischen Anforderungen zu erfüllen. Die Vergütungsstrategie leitet sich aus der Personalstrategie ab und steht im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Commerzbank-Gruppe. Sie gilt grundsätzlich konzernweit.

Eine auf die Geschäfts- und Risikostrategie abgestimmte Personalstrategie definiert in einem herausfordernden regulatorischen und wirtschaftlichen Umfeld einen Handlungsrahmen sowie die mittel- und langfristigen Ziele der Personalarbeit (strategische Kernthemen). Diese Kernthemen sollen zur Zukunftsfähigkeit der Commerzbank AG beitragen.

Die Personalstrategie definiert daher Handlungsfelder, durch die eine Kultur, die die Entwicklung jedes Einzelnen sowie die wertschätzende Zusammenarbeit im Konzern fördert, maßgeblich unterstützt werden kann. Um diese Zielsetzungen mit nachhaltigem Erfolg in Einklang zu bringen, hat die Bank Leitplanken gesetzt, die allen Mitarbeitenden Orientierung für angemessenes, rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln und Verhalten geben.

Die Vergütungsstrategie wird innerhalb des Personalbereichs entwickelt und dort mit den für die Personalstrategie zuständigen Expertinnen und Experten sowie Führungskräften abgestimmt. Sie wird dem Vergütungskomitee (siehe Kapitel 3.3) zur Prüfung und Votierung vorgelegt und anschließend vom Vorstand der Commerzbank AG verabschiedet.

Die Vergütungsstrategie wurde erstmals im Geschäftsjahr 2015 vom Vorstand der Commerzbank AG verabschiedet und anschließend vom Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen. Sie wurde seitdem regelmäßig sowie anlassbezogen besonders im Hinblick auf die sich kontinuierlich verändernden regulatorischen Anforderungen, eine verstärkte Ergebnis- und Leistungsorientierung in Verbindung mit einem für den Konzernerfolg entscheidenden Mitarbeiterverhalten sowie mögliche betriebswirtschaftliche Optimierungsmöglichkeiten der Vergütungsstrukturen überprüft.

Im Dezember 2021 hat die Commerzbank AG als Reaktion auf die Geschäftsstrategie 2024 sowie die vierte Fassung der Institutsvergütungsverordnung ihre Vergütungsstrategie aktualisiert. Neben den durch die Neufassung der Institutsvergütungsverordnung notwendigen Anpassungen insbesondere bezüglich der Zurückbehaltungszeit-

räume sowie der veränderten Regelung bezüglich der sogenannten Risk-Taker-Freigrenze (siehe Kapitel 4.5.2) wurden ergänzende Bestimmungen aufgenommen, um insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung der Strategie sowohl das Prinzip der geschlechtsneutralen Vergütung gruppenweit auf eine gemeinsame Basis zu stellen als auch die Nachhaltigkeitsaspekte in den Vergütungssystemen der Gruppe zu stärken. Die aktualisierte Vergütungsstrategie gilt in der Commerzbank AG seit Beginn des Geschäftsjahres 2022, in den Tochtergesellschaften der Commerzbank-Gruppe löst sie die Vorgängerversion sukzessive ab.

Die Vergütungsstrategie gilt für die Commerzbank AG und daneben auch für die in den Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung fallenden Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises der Commerzbank-Gruppe und wird in diesen entsprechend interner Vorgaben umgesetzt (siehe Kapitel 5). Geschäfts- und Risikostrategie sowie Personal- und Vergütungsstrategie sind allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bank über das Intranet zugänglich.

Die Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2022 trugen im Berichtszeitraum dazu bei, die strategischen Ziele der Bank zu unterstützen. Zugleich stellen sie sicher, dass in einem dynamischen Marktumfeld qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen und gebunden werden können. Die Bank achtet in diesem Zusammenhang stets darauf, dass sowohl die Vergütungsmodelle und -parameter als auch die Komponenten der Vergütung nachhaltig, das heißt am langfristigen Unternehmenserfolg orientiert und transparent ausgestaltet sind.

Vergütungsstrategie und -systeme tragen insbesondere dazu bei, Fehlanreize, die einer fairen und kompetenten Beratung sowie den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden zuwiderlaufen, zu vermeiden.

Den Zielen der Vergütungsstrategie folgend besteht die Gesamtvergütung in der Commerzbank aus mehreren Komponenten:

- Mit einer marktgerechten, ergebnis- und leistungsorientierten Vergütung, die primär auf den Erfolg des Unternehmens ausgerichtet ist, will die Bank die Interessen ihrer Aktionärinnen und Aktionäre und Mitarbeitenden gleichermaßen berücksichtigen und die nachhaltige und positive Unternehmensentwicklung unterstützen.

Darüber hinaus gewährt die Bank für definierte Mitarbeitergruppen ermessenunabhängig weitere Zusatzleistungen:

- Mit den **freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen** schafft die Bank zudem ein leistungsförderndes Arbeitsumfeld, erkennt die Leistungen ihrer Mitarbeitenden an und unterstützt sie auch über das Arbeitsumfeld hinaus;
- ergänzend zur gesetzlichen und privaten Altersvorsorge bietet die Bank ihren Mitarbeitenden eine **betriebliche Altersversorgung** über verschiedene Durchführungswege an. Diese betriebliche Altersversorgung trägt dazu bei, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut abgesichert in den Ruhestand gehen können.

Die verschiedenen Vergütungskomponenten bestimmen unter Berücksichtigung eines angemessenen und zulässigen Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung eine marktgerechte Gesamtvergütung.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Vergütungsmodelle stellt im Rahmen der sich verändernden regulatorischen Anforderungen ein den Konzernernfolg unterstützendes Mitarbeiterverhalten sicher.

Alle Entgelt- und Bewertungsstrukturen der Commerzbank AG sind im Einklang mit den §§ 3 und 4 Entgelttransparenzgesetz konsequent geschlechtsneutral ausgestaltet. Dabei unterstützt die Commerzbank die berufliche Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeglichen Geschlechts gleichermaßen, damit diese ihre Qualifizierung - ungeachtet unterschiedlicher Erwerbsbiografien und wechselnder Lebensumstände - in anspruchsvollen Spezialisten-, Projekt- und Führungspositionen einbringen können.

Eine adäquate und gleichwertige Vergütung für gleichwertige Tätigkeiten ungeachtet des Geschlechts ist eines der Grundprinzipien der Vergütungsstrategie.

Die Commerzbank duldet auch über ihre Vergütungspolitik hinaus keinerlei Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

3 Compensation-Governance-Struktur

Gemäß § 15 InstitutsVergV hat die Commerzbank einen Vergütungskontrollausschuss als Ausschuss des Aufsichtsrats eingerichtet sowie nach § 23 ff. InstitutsVergV einen Vergütungsbeauftragten und einen Stellvertreter bestellt.

Das Vergütungskomitee stellt die angemessene Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV sicher.

Zusätzlich unterstützt ein Decision Board (siehe Kapitel 3.5) den Vorstand unter anderem im Kontext des Anspruchsentstehungsprozesses im Hinblick auf die aufgeschobenen Komponenten der variablen Vergütung von Risk Takern.

Die Compensation-Governance-Struktur der Commerzbank stellt sicher, dass die Einhaltung aller vergütungsrelevanten Belange angemessenen entschieden und überwacht wird.

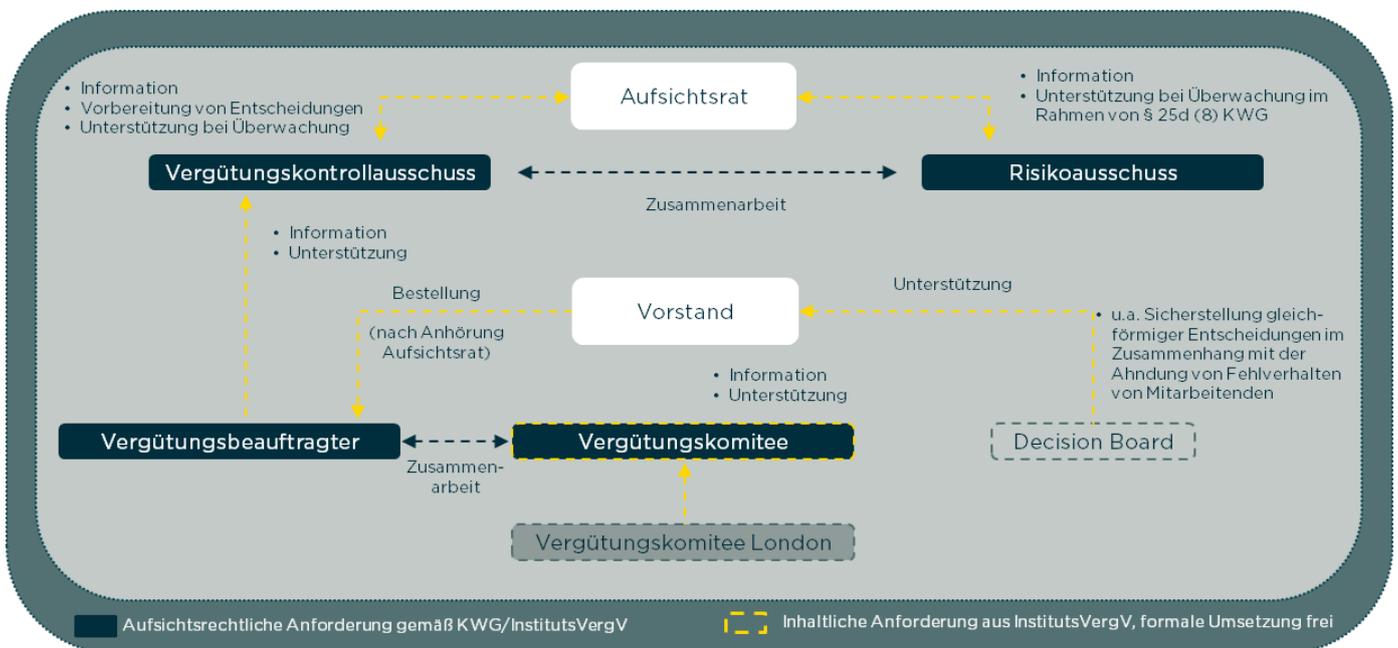


Abbildung 1: Übersicht der Compensation-Governance-Struktur in der Commerzbank

3.1 Vergütungskontrollausschuss

Die Commerzbank hat gemäß § 25 d Abs. 7 in Verbindung mit Abs. 12 KWG einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet. Der Vergütungskontrollausschuss⁴ kann dabei grundsätzlich auch für andere Institute der Commerzbank-Gruppe gemäß § 10 a Abs. 1 und 2 KWG die Funktion des

Vergütungskontrollausschusses nach § 25 d Abs. 7 in Verbindung mit Abs. 12 KWG übernehmen.

Der Vergütungskontrollausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, seinem Stellvertreter gemäß § 27 Abs. 1 des Mitbestimmungsgesetzes sowie zwei weiteren Mitgliedern der Anteilseigner und einem weiteren Mitglied der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter. Dabei muss mindestens ein Mitglied des Vergütungskontrollaus-

⁴ Die Geschäftsordnung des Vergütungskontrollausschusses kann auf der Internetseite der Commerzbank unter Investor Relations/Corporate Governance/Aufsichtsrat eingesehen werden.

schusses über ausreichend Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling, insbesondere im Hinblick auf Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungssysteme an der Gesamtrisikobereitschaft und -strategie, sowie der Eigenmittelausstattung der Bank verfügen. Ein Mitglied des Vergütungskontrollausschusses (nicht notwendigerweise dasselbe) soll gleichzeitig Mitglied im Risiko- und ESG- (Environmental-Social-Governance)-Ausschuss sein. Vergütungskontrollausschuss und Aufsichtsrat werden bei ihren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme vom Vergütungsbeauftragten unterstützt.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands. Er bereitet hierfür die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie über die Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen unter Berücksichtigung von § 7 InstitutsVergV vor. Ebenso bereitet er die Beschlüsse zur Festlegung angemessener Vergütungsparameter, Erfolgsbeiträge, Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträume inklusive der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der zurückgehaltenen variablen Vergütung oder der Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung vor. Bei alldem berücksichtigt er die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement des Unternehmens und trägt den langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre, Anlegerinnen und Anleger, sonstiger Beteiligter und der Öffentlichkeit Rechnung.

Er überprüft regelmäßig - mindestens jährlich - ob die beschlossenen Festlegungen noch angemessen sind. Im Fall festgestellter Mängel wird zeitnah ein Maßnahmenplan erstellt, mit dessen Hilfe die Mängel behoben werden sollen.

Ebenso unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter sind. Insbesondere überprüft er hierbei regelmäßig - mindestens jedoch jährlich - ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Vorgaben ermittelt wurde und die Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen, Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen angemessen sind. Er prüft, ob die Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung sowie die Vergütungssysteme der

Mitarbeitenden in den Kontrolleinheiten den aufsichtsrechtlichen Anforderungen entsprechen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Vergütungssystemen für die Leiterinnen und Leiter des Risikocontrollings und der Compliance-Funktion sowie derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank ausüben (Risk Taker). Darüber hinaus unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat dabei, den Prozess der Ermittlung von Risk Takern und Gruppen-Risk-Takern zu überwachen.

Er unterstützt den Aufsichtsrat dabei, zu überwachen, dass die internen Kontroll- und alle sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme ordnungsgemäß einbezogen werden.

Im Rahmen seiner Aufgaben bewertet der Vergütungskontrollausschuss die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Bank und überwacht, dass sie an Geschäfts- und Risikostrategie der Bank ausgerichtet sind und auch die Unternehmenskultur berücksichtigen.

Der Vergütungskontrollausschuss arbeitet insbesondere mit dem Risiko- und dem ESG-Ausschuss zusammen und soll sich von Personen beraten lassen, die unabhängig vom Vorstand sind.

Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses sind in einer eigenen Geschäftsordnung festgehalten. Diese ist auf den Internetseiten der Commerzbank veröffentlicht.

Der Vergütungskontrollausschuss der Commerzbank hat im Geschäftsjahr 2022 insgesamt fünfmal getagt. Dabei hat sich der Vergütungskontrollausschuss unter anderem auch mit der angemessenen Ausgestaltung des Mitarbeitervergütungssystems der Commerzbank AG beschäftigt und gab Anregungen zu einer Weiterentwicklung des Systems. Weitere Informationen zu den Inhalten der Sitzungen können dem Bericht des Aufsichtsrats, der Teil des Geschäftsberichts ist, entnommen werden.

3.2 Vergütungsbeauftragter

Als bedeutendes Institut nach § 1 Abs. 3c KWG hat die Commerzbank AG einen Vergütungsbeauftragten sowie einen Stellvertreter nach § 23 InstitutsVergV bestellt, um eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Die Aufgaben des Vergütungsbeauftragten ergeben sich aus § 24 InstitutsVergV und sind in den internen Organisationsrichtlinien der Bank veröffentlicht. Um seine Überwachungsaufgaben wirksam und unabhängig auszuüben, verfügt der Vergütungsbeauftragte über die erforderlichen Befugnisse und über eine ausreichende quantitative sowie qualitative Personal- und Sachausstattung und nimmt regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Der Vergütungsbeauftragte überwacht die Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die entsprechenden bankinternen Regelungen und Prozesse insbesondere aus Sicht der Institutsvergütungsverordnung. Besonderes Augenmerk liegt auf den Anforderungen an die Vergütungssysteme für Risk Taker.

Der Vergütungsbeauftragte ist in diesem Zusammenhang sowohl in die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden der Commerzbank AG eingebunden und unterstützt den Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses sowie den Ausschuss bei der Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zur Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses kontrolliert der Vergütungsbeauftragte unter anderem, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für Mitarbeitende unter Berücksichtigung von § 7 InstitutsVergV ermittelt wurde. Darüber hinaus prüft er beispielsweise, ob die Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen, Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen und zur Bestimmung der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung der Mitarbeitenden im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen stehen.

3.3 Vergütungskomitee

Das Vergütungskomitee wurde eingerichtet, um die Kontrolleinheiten der Bank gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV an der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme sowie in Bezug auf den Prozess zur Ermittlung von Risk Takern nach § 25 a Abs. 5 b KWG sowie von Gruppen-Risk-Takern gemäß § 27 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 4 Instituts-

VergV innerhalb der Commerzbank-Gruppe angemessen zu beteiligen.

Aus diesem Grund sind die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 11 InstitutsVergV⁵ sowie die Bereiche Group Human Resources, Group Finance und Group Legal mit ständigen Mitgliedern im Vergütungskomitee vertreten. Den Vorsitz im Vergütungskomitee hat Group Human Resources inne. Der Vergütungsbeauftragte ist im Vergütungskomitee Teilnehmer ohne Stimmrecht.

Die Beteiligung umfasst insbesondere die ausführliche Information und Anhörung bei der Neukonzeption, beim Ändern oder Weiterentwickeln sowie beim Abschaffen von Vergütungssystemen. Das Vergütungskomitee wird in diesen Fällen vor Umsetzung der jeweiligen Entscheidung eingebunden.

Das Vergütungskomitee prüft in diesem Zusammenhang, ob die Vergütungssysteme im Einklang mit der Geschäfts-, Risiko- und Personalstrategie der Bank stehen und ob diese bei Änderungen der vorgenannten internen Vorgaben anzupassen oder zu ändern sind.

Darüber hinaus wird das Vergütungskomitee insbesondere bei der Festlegung des Gesamtbonuspools entsprechend den Funktionen der Mitglieder beteiligt. Zudem führt es die Angemessenheitsprüfung nach § 12 InstitutsVergV durch.

Im Rahmen seiner Aufgaben hat das Vergütungskomitee unbeschadet des § 12 InstitutsVergV die Pflicht, den Vorstand der Commerzbank AG auf mögliche Fehlentwicklungen hinzuweisen und ihm gegebenenfalls Handlungsempfehlungen zu unterbreiten.

Aufgaben, Zusammensetzung und Regelungen zur Beschlussfassung und Organisation des Vergütungskomitees sind in einer Geschäftsordnung festgehalten, die im Intranet der Bank veröffentlicht ist.

Im Geschäftsjahr 2022 trat das Vergütungskomitee sechsmal zusammen und wurde zusätzlich mittels Umlaufverfahren in aktuelle Themenstellungen einbezogen.

⁵ In der Commerzbank AG gelten die Bereiche Group Risk Management (inklusive Group Compliance) sowie Group Audit, letztere im Vergütungskomitee ohne Stimmrecht, als Kontrolleinheiten.

3.4 Vergütungskomitee Filiale London

Im Kontext des Brexits hat die Commerzbank AG in Bezug auf ihre Filiale in London mit Unterstützung externer Beraterinnen und Berater geprüft, ob nach Ablauf der Brexit-Übergangsfrist über die Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung hinausgehende oder abweichende Regelungen für das Vereinigte Königreich anzuwenden sind. In diesem Kontext ist die Bank zu der Einschätzung gelangt, dass die Filiale in London auf Grund ihrer Einstufung durch die britische Prudential Regulation Authority (PRA) und der damit verbundenen Erwartungshaltung der Aufsicht ein eigenes, lokales "Remuneration Committee" einzurichten hat, das die vergütungsrelevanten Themen der Filiale zusätzlich auf Grundlage der Vorschriften der PRA beaufsichtigt.

Das Vergütungskomitee der Commerzbank AG hat daher der Einrichtung eines separaten Gremiums ab dem Geschäftsjahr 2022 zugestimmt. Die Geschäftsordnung für das Vergütungskomitee London wurde durch den Vorstand der Commerzbank AG genehmigt. Das Komitee setzt sich analog dem Vergütungskomitee der Commerzbank AG zusammen, wobei unter anderem der Leiter der Filiale sowie Human Resources London als weitere Teilnehmer ohne Stimmrecht beteiligt sind.

Das Vergütungskomitee London wird bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Commerzbank AG eingebunden, sofern dessen Entscheidungen die Filiale London betreffen, insbesondere beim Prozess der Risk-Taker-Identifikation sowie bei der Festlegung der Vergütung der lokalen Risk Taker.

Darüber hinaus ist das Gremium für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, -richtlinien, -prozesse und -verfahren der Filiale London verantwortlich. Dies betrifft insbesondere die Identifizierung und Klassifizierung der Risk Taker der Filiale, eventuelle (angemessene) Anpassungen an den variablen Vergütungspools der Filiale vorzunehmen und sicherzustellen, dass Vergütungsrichtlinien und -verfahren zur Einhaltung der britischen Regulierungsvorschriften vorhanden sind.

Stellt das Gremium die Notwendigkeit von Anpassungen fest, so spricht es Handlungsempfehlungen gegenüber dem Vergütungskomitee der Commerzbank AG aus, dabei hat es im Rahmen seiner Aufgaben auf mögliche Fehlentwicklungen hinzuweisen.

Das Vergütungskomitee London führt eine jährliche Überprüfung der Vergütungssysteme der Filiale unter Berücksichtigung der Anforderungen der PRA/FCA-Guidelines des Vereinigten Königreichs durch und informiert das Vergütungskomitee der Commerzbank AG über deren Ergebnisse.

3.5 Decision Board

Die nachhaltige Verankerung einer Kultur der Integrität hat in der Commerzbank nicht nur im Zuge zunehmender Regulatorik eine essenzielle Bedeutung, sondern gehört als eine der grundlegenden Säulen der Unternehmenswerte zum Selbstverständnis der Bank.

Zur Sicherstellung grundsätzlich gleichförmiger Entscheidungen im Zusammenhang mit der Ahndung von Fehlverhalten von Mitarbeitenden und Führungskräften hat der Vorstand der Commerzbank AG neben der zentralen Veröffentlichung aller Regelwerke der Bank und der Schaffung einer Evidenzstelle als zentrale Steuerungs- und Dokumentationsstelle bereits seit einigen Jahren ein segmentübergreifendes Decision Board etabliert.

Das Decision Board soll in diesem Kontext zur Stärkung der Culture of Integrity beitragen und Garant eines nachhaltigen Konsequenzen-Managements sein, das die Einhaltung des Code of Conduct und der Unternehmenswerte unterstützt und diese nachhaltig fördert.

Im Kontext der Vergütungspolitik werden dem Decision Board folgende Vorgänge vorgelegt:

- alle Fälle, in denen die Führungskraft aufgrund von festgestelltem Fehlverhalten eine (prozentuale) Kürzung der variablen Vergütung vorschlägt
- alle fahrlässigen beziehungsweise grob fahrlässigen Verstöße gegen bekannte Regelwerke sowie gesetzliche oder regulatorische Bestimmungen, die zu einem großen/signifikanten Schaden führen und/oder ein existenzielles Gefährdungspotenzial beinhalten
- alle bewussten/vorsätzlichen Verstöße gegen bekannte Regelwerke sowie gesetzliche oder regulatorische Bestimmungen, die zu mittelgroßem oder zu einem großen/signifikanten Schaden führen und/oder ein erhebliches beziehungsweise existenzielles Gefährdungspotenzial beinhalten

Zusätzlich unterstützt das Decision Board den Vorstand der Commerzbank AG sowie den Vorstand beziehungsweise die Geschäftsleitung und den Aufsichts- oder Beirat von Tochtergesellschaften im Kontext des Anspruchsentstehungsprozesses im Hinblick auf die aufgeschobenen Komponenten der variablen Vergütung von Risk Takern im In- und Ausland. Es gewährleistet eine konsequente und einheitliche Bewertung der festgestellten Verstöße und Schadensfälle.

In diesen Fällen prüft das Decision Board ebenfalls, ob die Bedingungen für eine Reduzierung der aufgeschobenen variablen Vergütung bis hin zum vollständigen Verlust derselben oder die Bedingungen für die Rückforderung einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung im Sinne von § 20 Absatz 6 InstitutsVergV erfüllt sind. Die finale Entscheidung hierüber obliegt dem Vorstand der Commerzbank AG und den Leitungs- beziehungsweise Aufsichtsgremien der jeweiligen Tochtergesellschaft.

4 Vergütungssystem

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Commerzbank bildet das Festgehalt⁶ den Schwerpunkt ihrer Vergütung. Das Festgehalt basiert primär auf den Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und den Anforderungen der ausgeübten Funktion. Im tariflichen Bereich der Commerzbank AG in Deutschland richtet sich das Gehalt der Mitarbeitenden nach den Kriterien des Manteltarifvertrags für das private Bankgewerbe. Im außertariflichen (AT-)Bereich sowie für die Mitarbeitenden im Ausland sind die Anforderungen in aufeinander aufbauenden Karrierestufen (sogenannte Commap-Stufen) beschrieben. Die einzelnen Karrierestufen strukturieren in aufsteigender Reihenfolge die außertariflichen Funktionen der Bank in Abhängigkeit ihrer internen Wertigkeit. Hierfür hat die Bank für jede Karrierestufe auf Grundlage von externen Marktvergleichen ein Vergütungsband festgelegt.

Zum Jahreswechsel 2022/2023 erhielten Mitarbeitende der Commerzbank AG sowie einzelner Tochtergesellschaften zusätzlich zu den in Tarifvertrag und Vergütungsmodellen vorgesehenen Leistungen auf Basis der von der Bundesregierung verabschiedeten Regelung eine steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichszahlung.

Das Festgehalt kann durch eine variable Vergütung ergänzt werden. Diese gewährleistet neben der marktorientierten fixen Bezahlung auf allen Ebenen eine ergebnisorientierte variable Vergütung, die den Erfolgsbeitrag des Konzerns und der Segmente berücksichtigt. Bei Risk Takern und allen Beschäftigten im Ausland fließen bei der Festlegung der variablen Vergütung zusätzlich auch deren individuelle Erfolgsbeiträge mit ein.

Im Geschäftsjahr 2022 kamen folgende Vergütungsmodelle zur Anwendung:

- Vergütung nach Tarif: für alle tariflich Beschäftigten in der Commerzbank AG im Inland
- AT-Modell: für alle außertariflich vergüteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Commerzbank AG
- Vorstandsmodell: für alle Mitglieder des Vorstands der Commerzbank AG⁷

Die einzelnen Vergütungsmodelle sind im Hinblick auf die Minimierung vergütungsinduzierter Risiken an den jeweils erforderlichen regulatorischen Vorgaben ausgerichtet und so weit möglich aneinander angegliedert.

Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Vergütungsparameter, die Budgetbildung, den Poolvorbehalt gemäß § 7 InstitutsVergV sowie die individuelle Verteilung. Dadurch ist die Vergütungssystematik für alle Mitarbeitergruppen transparent und nachvollziehbar. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden in der Vergangenheit infolge der Novelisierung der Institutsvergütungsverordnung im Jahr 2017 die verschiedenen AT-Vergütungsmodelle vereinheitlicht und zusammengefasst. Ziel der Harmonisierung war es unter anderem, den Fokus der Führungskräfte auf deren originäre Führungs- und Vertriebsaufgaben zu konzentrieren sowie die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wurden auch die Richtlinien für Abfindungen an die Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung angepasst.

Ziel ist es, in einem nächsten Schritt die Vergütungsmodelle von Vorstand und Mitarbeitenden im Sinne einer stärkeren Performanceorientierung zu harmonisieren. Dafür wird ab dem Geschäftsjahr 2023 zunächst die Ermittlung der variablen Vergütung der dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Führungsebene (Executives der Commerzbank AG) stärker auf das Vorstandsvergütungsmodell ausgerichtet.

Das im Geschäftsjahr 2022 noch für alle außertariflich vergüteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen geltende AT-Modell differenziert bezüglich der individuellen Bonusverteilung zwischen Deutschland und den internationalen Standorten sowie zwischen Risk Takern und Mitarbeitenden ohne erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank. Es berücksichtigt dadurch sowohl die Marktgepflogenheiten unter anderem der angelsächsischen Länder als auch die besonderen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung in Bezug auf die Vergütung der Risk Taker. Das AT-Modell gilt in der Commerzbank AG seit dem Geschäftsjahr 2019.

Für die Umsetzung der vergütungsregulatorischen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung in ihren

⁶ Unter Festgehalt beziehungsweise fixer Vergütung sind neben dem monatlichen Grundgehalt Zulagen (Auslands-, Funktionszulagen), Sonntags-, Feiertags- und Nachzuschläge, vermögenswirksame Leistungen, ermessensunabhängige Altersversorgungsbeiträge, Jubiläumszahlungen, Krankengeld-/Übergangsgelder, Erstattung der Kosten für u. a.

Fortbildung, Umzüge oder doppelte Haushaltsführung sowie bestimmte Sachbezüge gefasst.

⁷ Details zum Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands entnehmen Sie bitte dem „Vergütungsbericht nach § 162 AktG“ auf der Homepage der Commerzbank.

Mitarbeitervergütungssystemen hat die Commerzbank AG keine Dienste externer Beraterinnen oder Berater in Anspruch genommen.

Nachfolgend sind die im Berichtszeitraum 2022 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Commerzbank AG gültigen Vergütungsparameter und -modelle beschrieben. Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten der Vergütungsmodelle können Kapitel 4.5.2 entnommen werden.

Weitere Angaben zu Vergütungssystemen in Tochtergesellschaften der Commerzbank-Gruppe sind in Kapitel 5. beschrieben.

4.1 Vergütungsparameter

Die für das Vergütungssystem relevanten Vergütungsparameter leiten sich aus den strategischen Zielen der Geschäftsstrategie der Commerzbank ab und berücksichtigen die Risikostrategie der Bank. Hierbei wird darauf geachtet, dass die Ziele hinreichend ambitioniert sind, einen effektiven und nachhaltigen Beitrag zum Erreichen der Unternehmensziele leisten können und keine Anreize setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Zielvereinbarung beinhaltet grundsätzlich quantitative und qualitative Ziele.

Das Vergütungssystem unterstützt dadurch die nachhaltige Entwicklung der Konzernstrategie der Commerzbank. Es ist auf die Vorgaben der strategischen Zielsetzungen ebenso ausgerichtet wie auf die Gesamtrisikostrategie der Bank und steht im Einklang mit deren Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur.

Im Vorfeld eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Vorstand der Commerzbank AG über Leitplanken für die Ziele der Mitarbeitenden im Commerzbank-Konzern. An der Festlegung dieser Leitplanken sind neben den strategischen Einheiten auch die Kontrolleinheiten, unter anderem im Rahmen ihrer Mitwirkung im Vergütungskomitee, maßgeblich beteiligt. Die Zieleleitplanken stellen sicher, dass sich die Ziele der Mitarbeitenden an der Geschäfts- und Risikostrategie sowie an der Personalstrategie des Commerzbank-Konzerns ausrichten. Neben den segment- und konzernbereichsspezifischen Zielvorgaben werden die strategischen Zielsetzungen der Mehrjahresplanung sowie

weitere Projekt- und/oder Linienziele sowie die Unternehmenskultur als übergeordnetes Ziel berücksichtigt.

Für die identifizierten Gruppen-Risk-Taker ist zusätzlich die Vereinbarung eines tochter-spezifischen Ziels vorgesehen, das sich aus der Geschäftsstrategie der Commerzbank AG ableiten lässt.

Im AT-Modell, das für alle außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Commerzbank AG gilt, wird die variable Vergütung für Mitarbeitende in Deutschland, die keine Risk Taker sind, ausschließlich auf Basis der Konzern- und Segmentperformance sowie der Erreichung qualitativer Ziele bestimmt. Für diese Mitarbeitenden müssen keine individuellen Ziele vereinbart werden.

Für alle weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausland und für alle Risk Taker in der Commerzbank-Gruppe wird sichergestellt, dass die individuellen Ziele für Mitarbeitende und Führungskräfte unter Berücksichtigung der Zieleleitplanken nach einheitlichen Kriterien festgelegt werden. In Vertriebsseinheiten werden zusätzliche regulatorische Ziele berücksichtigt⁸, weshalb dort im Rahmen der Zielvereinbarung die Ziele „Kundenzufriedenheit“ respektive „Kundenorientierung“ in besonderem Maße einbezogen werden.

Das beschriebene Vorgehen stellt sicher, dass die zu Beginn eines Geschäftsjahres vereinbarten individuellen Ziele der Mitarbeitenden mit den strategischen Zielsetzungen der Bank im Einklang stehen.

Ergänzend hierzu legt der Vorstand zu Beginn eines Geschäftsjahres für den Konzern und die einzelnen Segmente sowie für das Geschäftsfeld Group Treasury sogenannte Performancegeraden⁹ fest, die an der langfristigen Strategie der Bank ausgerichtet sind und auf deren Basis anhand einer Zielgröße für den Economic Value Added (EVA) das Volumen für die variable Vergütung ermittelt wird.

Seit dem Geschäftsjahr 2021 werden weitere qualitative Ziele für die Bemessung des Bonusvolumens herangezogen. Für das Geschäftsjahr 2022 waren dies die Kundenzufriedenheit, die Erhöhung des Digitalisierungsgrades im Privat- und Firmenkundengeschäft, das Verankern der Nachhaltigkeit im Selbstverständnis der Bank, das Einhalten der Integrität sowie die Fortschritte beim Umbau der Geschäftsmodelle.

⁸ Unter anderem Mindestanforderungen an Compliance besonderer Teil 8 (MaCompBT8), Wohnimmobilienkreditrichtlinie, Dodd-Frank Act (sogenannte Volcker Rule).

⁹ Eigene Performancegeraden gab es auch für den Teilkonzern mBank, Commerzbank (Eurasija) AO, CommerzFactoring GmbH und die Commerz Real-Gruppe.

4.2 Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres stellt der Vorstand auf Grundlage der zu Jahresbeginn festgelegten quantitativen und qualitativen Ziele und Parameter den Erfolg des Konzerns und der Segmente/des Geschäftsfeldes Group Treasury fest. Das Volumen für die variable Vergütung wird dabei zu 40 Prozent auf Basis der Konzern-Performance und zu 60 Prozent auf Basis der Performance des jeweiligen Segments¹⁰ beziehungsweise der Performance des Geschäftsfeldes Group Treasury sowie aus der Multiplikation dieser gewichteten Zielerreichungen mit dem Faktor ermittelt, der sich aus der Erreichung der qualitativen Ziele ergibt.

Für den Fall des Eintritts außergewöhnlicher Rahmenbedingungen, die außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegen, ist die Bank gemäß der Auslegungshilfe zu § 19 InstitutsVergV berechtigt, den Wert der Konzernzielerreichung um bis zu 20 Prozentpunkte zu erhöhen oder zu reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf den Wert der Konzernzielerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren. Voraussetzung für die Anpassung ist, dass

- eine unvorhersehbare und nicht beeinfluss- oder beherrschbare Veränderung des wirtschaftlichen Umfeldes vorliegt und
- es ausschließlich und vollständig auf die Veränderung des wirtschaftlichen Umfeldes zurückzuführen ist, dass das Konzernziel vollständig ohne eigenes Verschulden verfehlt (beispielsweise ein Ergebnismrückgang wegen eines Reputationsverlustes der gesamten Branche durch Skandal bei einem Mitbewerber oder durch Schäden aufgrund extremer Naturkatastrophen) oder gänzlich ohne eigenes Zutun erreicht oder sogar übertroffen worden ist („Windfall Profits“).

Bei der Festsetzung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung, ist im Sinne von § 7 InstitutsVergV zu prüfen, ob und in welcher Höhe ein Gesamtbetrag für die variable Vergütung festgesetzt werden kann (sogenannte „Poolvorbehaltsprüfung“). Dabei kann die variable Vergütung reduziert werden oder sogar entfallen, wenn zu Jahresbeginn definierte regulatorische oder ökonomische Faktoren nicht erreicht werden.

Im Rahmen der **ökonomischen Faktoren** werden die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage hinreichend berücksichtigt. In den Vergütungsmodellen des Commerzbank-Konzerns für das Geschäftsjahr 2022 wird als quantitative Messgröße der Economic Value Added (EVA) verwendet, um das Auszahlungsvolumen für die variable Vergütung zu ermitteln. Dieser berücksichtigt das um nicht-performancerelevante Sondereffekte bereinigte Operative Ergebnis und die Kapitalkosten. Hierbei werden die Kapitalkosten vom Operativen Ergebnis der zu betrachtenden Einheit abgezogen. Die Kapitalkosten ergeben sich aus dem Produkt von Kapital und Kapitalkostensatz.

Das Operative Ergebnis und der EVA sind risikoadjustierte Kennzahlen, die ein langfristig orientiertes ökonomisches Konzept darstellen. Im Operativen Ergebnis und auch im EVA wird das Risikoergebnis einbezogen. Im Risikoergebnis sind Wertberichtigungen für Kredite und deren Auflösungen im laufenden Geschäftsjahr berücksichtigt. Ferner laufen Rückstellungen und deren Auflösungen für Risiken, die sich im laufenden Jahr ergeben, in das Operative Ergebnis ein, da nach den Bewertungsregelungen des IFRS 9 das Portfolio der Bank laufend betrachtet werden muss. Die durch die Geschäftseinheiten eingegangenen Risiken sind mit den externen und internen Risikotragfähigkeitsrichtlinien vereinbar. Eingegangene Risiken sind in den Operativen Ergebnissen der Segmente und des Konzerns hinreichend berücksichtigt. Schließlich hat das Gesamtrisikoprofil der Bank einen indirekten, aber hinreichend sensitiven Einfluss auf den Konzern-EVA. So führt z.B. ein infolge gestiegenes Risiko notwendige Kapitalerhöhung durch Kern- oder Nachrangkapital zu einer Reduzierung des Konzern-EVA und damit zu einer Verringerung des Volumens der variablen Vergütung.

Darüber hinaus wird geprüft, ob die **regulatorischen Anforderungen** an die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die kombinierten Kapitalpufferanforderungen erfüllt sind. Die entsprechenden Kennzahlen werden regelmäßig an das interne Asset Liability Committee berichtet.

In diesem Prozess werden die zugrunde liegenden Anforderungen unabhängig voneinander betrachtet und entsprechend gewertet. Bei der Festsetzung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung müssen die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung sowie die

¹⁰ Sofern Mitarbeitende in einer Stabs-, Steuerungs- oder Clustereinheit und somit nicht in einem Segment oder in Group Treasury tätig sind, wird für

den Segment-Anteil der Durchschnitt der beiden Segmente als Bemessungsgrundlage verwendet.

Ertragslage der Bank berücksichtigt und die Fähigkeit der Bank, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die kombinierten Kapitalpufferanforderungen gemäß § 10 i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, gewährleistet werden.

Sollte eine oder mehrere Gelb- oder Rot-Schwellen (am Anfang des Jahres definierte Grenzwerte) der oben genannten Faktoren/Anforderungen erreicht worden sein (sogenannte „Poolvorbehaltsprüfung“), kommt es nur dann zur Zahlung einer, eventuell reduzierten, variablen Vergütung, wenn dies als Ergebnis der Gesamtschau möglich ist („positive Gesamtschau“).

Sofern eine variable Vergütung gezahlt wird, legt der Vorstand auf Basis der jeweils festgestellten Performance die finalen Auszahlungsvolumen der Segmente, des Geschäftsfeldes Group Treasury und der Stabs- und Steuerungseinheiten fest. In diesem Prozess sind die Kontrolleinheiten unter anderem im Rahmen ihrer Mitwirkung im Vergütungskomitee eingebunden (siehe Kapitel 3.3).

Die Bank führt mehrmals jährlich eine Prüfung nach § 7 InstitutsVergV durch. Damit ist sichergestellt, dass neben der Ermittlung eines Gesamtbetrags für die variable Vergütung eines Geschäftsjahres auch für unterjährige Zusagen beispielsweise von garantierten Zahlungen (siehe Kapitel 4.6) die regulatorischen Voraussetzungen nach § 7 InstitutsVergV vollumfänglich erfüllt sind.

Die Auszahlung der aufgeschobenen variablen Vergütungskomponenten von Risk Takern (siehe Kapitel 4.5.2) setzt eine positive Poolprüfung voraus und unterliegt einer zusätzlichen nachträglichen Leistungsbeurteilung. In deren Rahmen wird geprüft, ob die ursprüngliche Ermittlung der variablen Vergütung auch rückblickend noch zutreffend erscheint, z.B. ob Risiken unterschlagen oder unterschätzt wurden oder ob neue Risiken festgestellt oder unerwartete Verluste eingetreten sind (siehe Kapitel 4.5.3 Performancebewertung für Risk Taker).

4.3 Erfolgsbeteiligung für tariflich vergütete Mitarbeitende

Zusätzlich zu dem im Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe geregelten 13. Monatsgehalt können Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter der Commerzbank in

Deutschland eine Erfolgsbeteiligung als variablen Vergütungsbestandteil erhalten. Die Erfolgsbeteiligung für tariflich vergütete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird auf Basis des EVA ermittelt. Bei einer Konzernzielerreichung unterhalb eines definierten Schwellenwertes wird grundsätzlich kein Budget für eine Auszahlung zur Verfügung gestellt.

Sofern ein Auszahlungsbudget zur Verfügung gestellt wird, wird dieses in Abhängigkeit von der jeweiligen Segmentperformance leistungsunabhängig auf Basis des anteiligen individuellen Monatsgehalts an die Mitarbeitenden ausgeschüttet, wobei der Bank im Falle sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens, das zur Abmahnung oder Kündigung berechtigt, Reduzierungs- oder Streichungsmöglichkeiten offenstehen. Zusätzlich zu der hier skizzierten Regelung gilt der Poolvorbehalt nach Kapitel 4.2 auch für die Erfolgsbeteiligung im Tarifbereich.

Für das Jahr 2022 wurde der definierte Schwellenwert, ab dem eine Erfolgsbeteiligung an Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter gezahlt wird, nicht erreicht, sodass an tariflich Beschäftigte keine Erfolgsbeteiligung ausgeschüttet werden konnte.

4.4 Variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeitende

Neben dem Jahresfestgehalt, das in der Regel in 12 Monatsgehältern gezahlt wird, können außertariflich vergütete Mitarbeitende eine variable Vergütung erhalten. Hierfür haben Kreditinstitute nach § 25 a Abs. 5 KWG eine Obergrenze für ein angemessenes Verhältnis zwischen der variablen und der fixen Vergütung ihrer Mitarbeitenden festzulegen. Die Commerzbank hat dies dadurch umgesetzt, dass sie für ihre außertariflichen Vergütungssysteme nach Karrierestufen differenzierte Obergrenzen für die variable Vergütung festgelegt hat. Unabhängig von diesen Obergrenzen darf die variable Vergütung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters vorbehaltlich eines anderslautenden Hauptversammlungsbeschlusses die Höhe seiner individuellen Jahresfestvergütung nicht überschreiten (Bonus-Cap)¹¹.

Zusätzlich bestehen Reduzierungs- oder Streichungsmöglichkeiten bei sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten, das zur Abmahnung oder Kündigung berechtigt.

¹¹ Zu den Besonderheiten für Kontrolleinheiten siehe Kapitel 4.4.2.

4.4.1 AT-Modell

Mit dem Verkauf des Bereichs Equity Markets & Commodities im Segment Firmenkunden und dem Auslaufen von Übergangsregeln für einzelne in der Commerzbank verbliebene Mitarbeitende dieses Segments gilt das AT-Modell in seiner jetzigen Form bereits seit dem Geschäftsjahr 2021 für alle außertariflich Beschäftigten der Commerzbank AG.

Als Basis zur späteren Ermittlung der variablen Vergütung legt der Vorstand zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres für den Konzern sowie für jedes Segment und das Geschäftsfeld Group Treasury Ziele auf Basis einer Kenngröße (derzeit EVA) sowie korrespondierend zu den Ergebniserwartungen ein Zielvolumen fest. Dieses setzt sich aus der Summe der „variablen Vergütungspotenziale“ (vVP) zusammen, die als Orientierungswert für die individuelle variable Vergütung der Mitarbeitenden dienen.

Basis für dessen Berechnung ist das individuelle Bruttomontatsgehalt, das je nach Karrierestufe und Risk-Taker-Status mit einem Faktor multipliziert wird (siehe Abbildungen 2 und 3). Das variable Vergütungspotenzial gibt an, welchen Betrag die variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr erreichen kann, wenn die von der Bank für den Konzern und die Segmente gesetzten Ziele - inklusive der in Kapitel 4.1 genannten qualitativen Ziele - vollständig erfüllt werden.

Faktoren Deutschland							
Commap	1	2	3	4	5	6	E
Non-Risk-Taker	n.v.	1,0	1,5	2,0	2,5	n.v.	n.v.
Risk Taker	n.v.	n.v.	3,0	3,0	4,0	5,0	6,0

Abbildung 2: Multiplikationsfaktoren zur Ermittlung der variablen Vergütungspotenziale (vVP) in der Commerzbank AG in Deutschland

Bei Überleitung in das AT-Vergütungsmodell wurden je nach Höhe des ursprünglichen Zielbetrages variable Vergütungsbestandteile in fixe Vergütung umgewandelt, sodass

insgesamt eine Reduzierung der variablen Vergütung die Folge war. Dabei wurden die lokalen Vergütungsniveaus dergestalt berücksichtigt, dass die Höhe der Faktoren zur Ermittlung des variablen Vergütungspotenzials davon abhängt, ob der Mitarbeitende in Deutschland oder an einem internationalen Standort der Commerzbank AG beschäftigt ist. So ist der variable Anteil an den internationalen Lokationen generell höher als im Inland.

Faktoren International							
Commap	1	2	3	4	5	6	E
Non-Risk-Taker	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	n.v.	n.v.
Risk Taker	n.v.	n.v.	4,0	5,0	6,0	7,0	7,0

Abbildung 3: Multiplikationsfaktoren zur Ermittlung der variablen Vergütungspotenziale an den internationalen Standorten

Das Auszahlungsvolumen im AT-Modell wird nach Ablauf des Geschäftsjahres auf Basis der Ergebnisse des Konzerns sowie der Segmente beziehungsweise des Geschäftsfeldes Group Treasury auf Basis der Zielerreichung des EVA generiert. Diese so ermittelte Dotierungsquote bemisst sich zu 40 Prozent anhand der Zielerreichung des Konzerns und zu 60 Prozent anhand der Zielerreichung des Segments, dem die Mitarbeitenden angehören (siehe dazu Kapitel 4.2)¹².

Seit dem Geschäftsjahr 2021 werden neben dem EVA auch qualitative Ziele festgelegt, die das zur Verfügung gestellte Auszahlungsvolumen determinieren. Die Zielerreichung (Performance) dieser nicht finanziellen Ziele fließt als Multiplikator in die Dotierungsquote und damit in die Ermittlung der segmentspezifischen Auszahlungsvolumina ein.

Bei der Ermittlung der individuellen Auszahlungsbeträge wird zwischen Risk Takern einerseits und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts andererseits (sogenannte Non-Risk-Taker) sowie zwischen den Beschäftigten in Deutschland und an den internationalen Standorten unterschieden.

¹² Sofern Mitarbeitende in einer Stabs-, Steuerungs- oder Clustereinheit tätig sind, gilt hier der Durchschnitt der Segmente als Bemessungsgrundlage.

Für Mitarbeitende in Deutschland, die keine Risk Taker sind, wird die Auszahlungshöhe der variablen Vergütung ermessensunabhängig auf Basis des individuellen variablen Vergütungspotenzials multipliziert mit der jeweiligen Dotierungsquote ermittelt.

Die Festlegung der variablen Vergütung bei Risk Takern sowie bei Mitarbeitenden an den internationalen Standorten erfolgt individuell nach billigem Ermessen der Führungskraft und unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Erfolgsbeiträge.

Die Höhe der individuellen variablen Vergütung im AT-Modell ist auf maximal das Doppelte des variablen Vergütungspotenzials begrenzt. Unabhängig davon stellt die Bank sicher, dass die variable Vergütung die Höhe der individuellen Jahresfestvergütung nicht übersteigt. Im AT-Modell gelten darüber hinaus die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.5.

4.4.2 Mitarbeitende in Kontrolleinheiten

Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 11 InstitutsVergV galten im Geschäftsjahr 2022 die Bereiche Group Risk Management (inklusive Group Compliance) und Group Audit.

Die Commerzbank hat für Kontrolleinheiten keine eigenen Vergütungsmodelle implementiert, jedoch sind die Mitar-

beitervergütungssysteme so ausgestaltet, dass sie der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwiderlaufen. Über die Vergütungssysteme ist sichergestellt, dass der Schwerpunkt der Vergütung auf der fixen Vergütung liegt, sodass auch in den Kontrolleinheiten der Bank keine Abhängigkeit der Beschäftigten vom Erhalt einer zusätzlichen variablen Vergütung besteht. Die Commerzbank definiert den Schwerpunkt dahingehend, dass in Kontrolleinheiten eine maximale variable Vergütung von einem Drittel der Gesamtvergütung erreicht werden kann.

Die variable Vergütung von Mitarbeitenden in Kontrolleinheiten wird nicht auf Basis der Ertragsziele des überwachten Segments, sondern auf Grundlage des Konzernergebnisses sowie der durchschnittlichen Zielerreichung der Segmente und der qualitativen Ziele bemessen. Für Mitarbeitende der Kontrolleinheiten, für die eine individuelle Zielvereinbarung abzuschließen ist (siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 4.4.1), werden mögliche Interessenkonflikte beim Wahrnehmen der Überwachungsfunktion zusätzlich über die individuellen Zielvereinbarungen vermieden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kontrolleinheiten unterlagen im Geschäftsjahr 2022 je nach Funktion den Regelungen des Tarif- beziehungsweise AT-Modells.

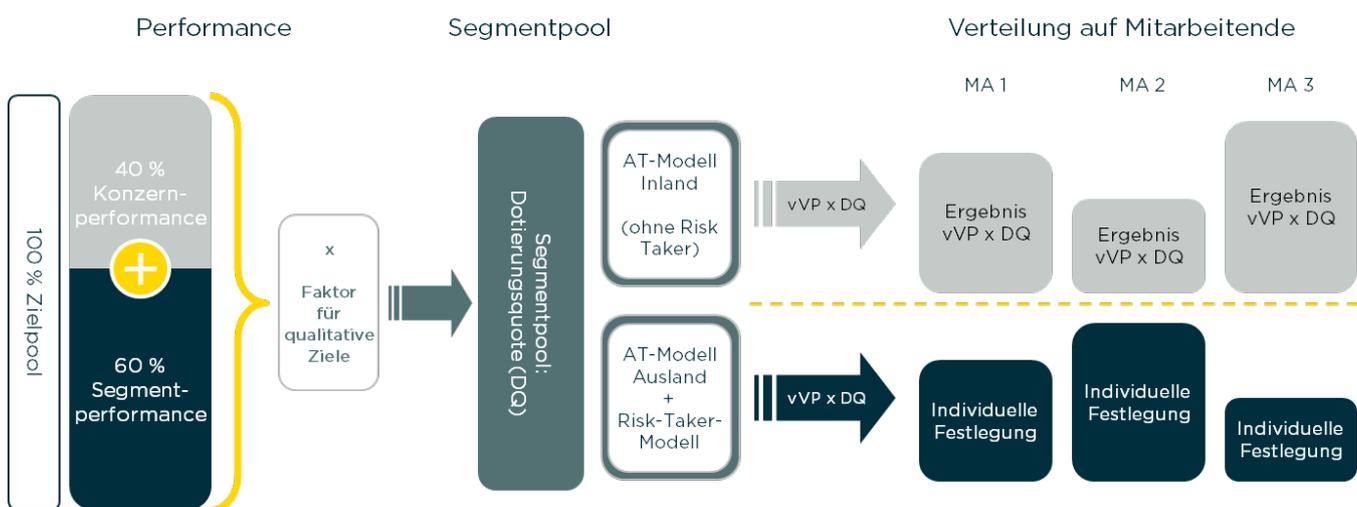


Abbildung 4: Systematik der Auszahlung sowie der Nachhaltigkeitskomponenten bezogen auf die variable Vergütung für 2022

4.4.3 *Besonderheiten für die Ermittlung der variablen Vergütung für Executives ab 2023*

In einem ersten Schritt einer Harmonisierung der Vergütungsmodelle von Vorstand und Mitarbeitenden im Sinne einer verstärkten Performanceorientierung wird vom Geschäftsjahr 2023 an zunächst die Ermittlung der variablen Vergütung der Executives der Commerzbank AG in einigen Parametern an das Vorstandsvergütungsmodell angeglichen.

Als Grundlage für die Feststellung der Zielerreichung eines Geschäftsjahres ist künftig analog dem Vorstandsmodell das Erreichen des in der Mehrjahresplanung für das betreffende Geschäftsjahr verabschiedeten Ertragsziels maßgeblich.

Das Auszahlungsvolumen wird nach Ablauf des Geschäftsjahres auf Basis der Ergebnisse des Konzerns und der Segmente beziehungsweise des Geschäftsfeldes Group Treasury ermittelt. Die Dotierungsquoten bemessen sich zu 40 Prozent auf Grundlage der Zielerreichung des Konzerns und zu 60 Prozent auf Grundlage der Zielerreichung des Segments, dem die Executives angehören (siehe dazu auch Kapitel 4.2)¹³.

Die Konzernzielerreichung wird zu je 50 Prozent auf Basis des unbereinigten Operativen Ergebnisses vor Steuern sowie zu 50 Prozent auf Basis des RoCET (Return on CET 1) ermittelt. Analog dem Vorstandsmodell gilt eine Mindestzielerreichung von 60 Prozent des Operativen Ergebnisses als Eingangsschwelle, damit ein in der Konzernkomponente ein Auszahlungsbudget zur Verfügung gestellt werden kann. Wird diese Schwelle nicht erreicht, so wird die Zielerreichung in der Konzernkomponente mit null bewertet.¹⁴

Alle anderen Ziele, die für die Ermittlung des Auszahlungsvolumens maßgeblich sind, wie etwa Segmentziele, die auf Basis des unbereinigten Operativen Ergebnisses des jeweiligen Segments sowie des Konzernbereichs Group Treasury ermittelt werden, und qualitative Ziele unterliegen keiner Eingangsschwelle, ab der eine variable Vergütung zur Ausschüttung bereit gestellt wird. Die maximal mögliche Zielerreichung kann bei insgesamt 200 Prozent liegen.

Zur Ermittlung der Dotierungsquote im Executive-Modell werden die Performances des Konzerns sowie der Segmente/des Konzernbereiches Group Treasury analog dem AT-Modell mit dem Faktor für qualitative Ziele multipliziert.

Dieses so generierte Gesamtbudget bildet die Basis auf der die individuelle variable Vergütung der Executives festgelegt wird. Die Verteilung der variablen Vergütung erfolgt individuell nach billigem Ermessen durch den Vorstand und unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Erfolgsbeiträge.

4.4.4 *Vorstandsvergütung*

Die Mitglieder des Vorstands werden nach einem gesonderten Modell vergütet. Die Einzelheiten hierüber inklusive weiterer Vergütungsinformationen wurden im Vergütungsbericht 2022 nach § 162 AktG veröffentlicht und können dort nachgelesen werden. Der vorliegende Vergütungsbericht ergänzt in Kapitel 6 die bereits erfolgte Veröffentlichung bezüglich der Vorstandsvergütung hinsichtlich der quantitativen Anforderungen nach § 16 InstitutsVergV sowie des Artikels 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013

4.5 *Besondere Regelungen zur variablen Vergütung*

Während sich die Höhe der variablen Vergütung aus den Regelungen des Vergütungsmodells in Verbindung mit dem Status als Risk Taker beziehungsweise Non-Risk-Taker ergibt, hängen die konkreten Auszahlungsmodalitäten davon ab, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als sogenannter Risk Taker I oder als Risk Taker II identifiziert wurde.

Mitarbeitenden, die keine Risk Taker sind, wird die variable Vergütung nach Ablauf eines Geschäftsjahres ohne weitere Bedingungen in einer Summe vergütet. Die Auszahlung der variablen Vergütung für Mitarbeitende, die als Risk Taker identifiziert wurden, unterliegt gesonderten Bedingungen (siehe Kapitel 4.5.2).

¹³ Sofern Executives einer Stabs-, Steuerungs- oder Clustereinheit vorstehen, gilt hier der Durchschnitt der Segmente als Bemessungsgrundlage.

¹⁴ Unterschreitet das Operative Ergebnis die Schwelle von 60 Prozent des geplanten Ergebnisses, werden beide Teilziele, d.h. sowohl das operative

Ergebnis als auch der RoCET mit 0 Prozent in der Konzern-Zielerreichung bewertet.

4.5.1 Risk-Taker-Identifikation

Gemäß § 25 a Abs. 5 b KWG müssen bedeutende Institute anhand einer Risikoanalyse Mitarbeitende identifizieren, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts (Instituts-Risk-Taker) oder der Gruppe (Gruppen-Risk-Taker) ausübt.

Die dafür zugrunde zu legenden qualitativen und quantitativen Kriterien ergeben sich für das Geschäftsjahr 2022 aus dem technischen Regulierungsstandard (Regulatory Technical Standards, RTS) der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 in Ergänzung zu Art. 92 Abs. 3 der Richtlinie 2013/36/EU (CRD), sowie der Regelungen im KWG (unter anderem § 1 Abs. 21).

Von der Herausnahmemöglichkeit nach Art. 6 Abs. 2 in Verbindung mit den Absätzen 3 und 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 hat die Commerzbank bei der Identifizierung von Risk Takern bislang keinen Gebrauch gemacht.

Die Details der Risik-Taker-Identifikation wurden in einer Risikoanalyse festgehalten. In Ergänzung zur Risk-Taker-Identifizierung auf Institutsebene wurden alle bedeutenden Institute der Commerzbank-Gruppe¹⁵ durch Group Human Resources unter Verwendung der Kriterien der RTS aufgefordert, in einer eigenen Risikoanalyse zu prüfen, ob in der Gesellschaft Mitarbeitende tätig sind, die Einfluss auf das Risikoprofil der Commerzbank-Gruppe ausüben. Die Kriterien, anhand derer die Commerzbank die Risk Taker identifiziert, sind nach Führungsverantwortung, Risikoverantwortung und Vergütungshöhe differenziert:

- **Führungsverantwortung:** alle Mitarbeitenden der ersten und zweiten Führungsebene des Konzerns und Leitende einer Material Business Unit¹⁶, deren Direct Reports (mit Führungsverantwortung), Leitende einer Kontrolleinheit und deren Direct Reports (mit Führungsverantwortung) sowie Leitende spezieller Funktionen;
- **Risikoverantwortung:** Mitarbeitende, deren Kreditrisikoverantwortung (All-in-Kompetenz) je Transaktion mindestens 0,5 Prozent des Common Equity Tier 1 (CET 1) oder deren Marktrisikoverantwortung (Value-at-Risk-Limit (VaR-Limit)) mehr als 5 Prozent des VaR-Konzern-

limits beträgt oder die ein stimmberechtigtes Mitglied eines zuständigen Komitees für diese Risikokategorien oder für Risikokategorien gemäß Art. 79-87 Richtlinie 2013/36/EU sind;

- **Vergütungshöhe:** 0,3 Prozent der Mitarbeitenden mit der höchsten Gesamtvergütung sowie alle Mitarbeitende mit einer Vergütung von 500.000 Euro oder mehr.

Zusätzlich können weitere Mitarbeitende auf Basis instituts-eigener Kriterien als Risk Taker identifiziert werden. Hier-nach sind folgende weitere Mitarbeitergruppen als Risk Taker eingestuft:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der dritten Führungsebene in bestimmten Bereichen des Firmenkunden-segments;
- Führungskräfte von Risk Takern;
- spezielle Funktionen in Finance, Compliance, Audit und Treasury;
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Segment Firmenkunden mit einer Gesamtvergütung ab 250.000 Euro.

Sofern eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Jahr 2022 für mindestens 90 Tage als Risk Taker identifiziert wurde, unterlag dessen gesamte variable Vergütung für das Geschäftsjahr den besonderen Entstehungs- und Auszahlungsmodalitäten für Risk Taker (siehe Kapitel 4.5.2). Die Anzahl der Mitarbeitenden, die auf konsolidierter Ebene als Risk Taker oder Gruppen-Risk-Taker identifiziert wurden, lag inklusive des Vorstands und Aufsichtsrats der Commerzbank AG sowie eines lokalen Risk Takers bei 1.199 (1.158 in Vollzeitkapazitäten) gegenüber 1.253 im Jahr 2021 (1.194 in Vollzeitkapazitäten).

4.5.2 Vergütungsregelungen für Risk Taker

Aufgrund ihrer Bedeutung für das Gesamtrisikoprofil der Bank gelten für Risk Taker gesonderte Regelungen für das

¹⁵ In der Commerzbank-Gruppe gilt neben der Commerzbank AG die polnische mBank S. A. als bedeutendes Institut.

¹⁶ Material Business Unit: Geschäftsbereich im Sinne des Art. 142 Abs. 1 Nr. 3 der Verordnung (EU) 575/2013, dem internes Kapital gemäß der Definition

des Art. 73 der Richtlinie 2013/36/EU von mindestens 2 Prozent des internen Kapitals des Instituts zugewiesen wurde.

Messen ihrer Performance sowie die Bemessung und Auszahlung ihrer variablen Vergütung.

Die Commerzbank unterscheidet in Abhängigkeit der Hierarchieebene und der Risikorelevanz der Tätigkeit der Mitarbeitenden zwischen Risk Takern I und Risk Takern II. Als Risk Taker I gelten alle Mitglieder der ersten Konzernführungsebene, die in ihrer Funktion an den Vorstand der Commerzbank AG berichten, sowie weitere Mitarbeitende, die an die Geschäftsleitung eines anderen bedeutenden Instituts in der Commerzbank-Gruppe berichten. Zusätzlich werden Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Direct Reports in durch die Alternative Investment Fund Manager Directive (AIFMD) regulierten gruppenangehörigen Gesellschaften als Risk Taker I betrachtet. Alle übrigen Risk Taker sind als Risk Taker II eingestuft.

Risk Taker, deren variable Vergütung 50.000 Euro beziehungsweise ein Drittel der Gesamtvergütung (Freigrenze) nicht übersteigt, erhalten ihre gesamte variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr unmittelbar in einem Betrag ausgezahlt.¹⁷

Für das Geschäftsjahr 2022 haben in der Commerzbank-Gruppe insgesamt 582 Risk Taker beziehungsweise Gruppen-Risk-Taker mit einer Fixvergütung von insgesamt rund 95 Mio. Euro und einer variablen Vergütung von insgesamt rund 27 Mio. Euro von der Ausnahme nach Art. 94 Abs. 3 Buchstabe b der Richtlinie 2013/36/EU profitiert, weil deren variable Vergütung die Freigrenze nicht überstieg.

Übersteigt die variable Vergütung eines Risk Takers die Freigrenze, wird die gesamte variable Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr in eine kurzfristige Komponente, das Short-Term Incentive (STI), und eine langfristige Komponente, das Long-Term Incentive (LTI), unterteilt. Jeweils die Hälfte des STI sowie des LTI wird aktienbasiert (Equity) beziehungsweise in bar (Cash) vergütet.

Das STI beträgt zwischen 40 (Risk Taker I) und 60 Prozent (Risk Taker II) der variablen Vergütung. Es wird im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr (n) festgesetzt. Der Baranteil wird kurzfristig, der aktienbasierte Teil des STI

nach einer Sperrfrist von mindestens 12 Monaten ausgezahlt (Retention Period).

Das LTI beträgt 60 (Risk Taker I) beziehungsweise 40 Prozent (Risk Taker II) der variablen Vergütung. Es wird im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr (n) indikativ ermittelt. Der Anspruch auf das LTI entsteht erst nach Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraum (Deferral Period) für Risk Taker II von vier Jahren. Für Risk Taker I beträgt der Zurückbehaltungszeitraum fünf Jahre. Der aktienbasierte Teil des LTI unterliegt dabei zusätzlich einer an die Deferral Period anschließenden Retention Period von mindestens 12 Monaten.

Gemäß § 20 Abs. 3 InstitutsVergV haben bedeutende Institute zudem einen Schwellenwert festzulegen, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung für Risk Taker unabhängig des Risk-Taker-Status mindestens 60 Prozent betragen muss. Die Commerzbank hat diesen Schwellenwert derzeit auf 180.000 Euro festgesetzt.

Voraussetzung dafür, dass der Anspruch auf das LTI nach Ablauf der Deferral Period entstehen kann, ist, dass bis zu diesem Zeitpunkt keine Hinderungsgründe vorliegen, die die Entstehung des Anspruchs ganz oder teilweise verhindern (siehe Kapitel 4.5.3).

Die Auszahlung einer variablen Vergütung für das Geschäftsjahr (n), erfolgt nach Abschluss der Performancebewertung II für Risk Taker I für das LTI Cash im November des sechsten Jahres (n + 6) beziehungsweise für das LTI Equity im Oktober des siebten Jahres (n + 7). Für Risk Taker II erfolgte bis zum Geschäftsjahr 2021 die Auszahlung des LTI Cash im November des vierten Jahres (n + 4) und des LTI Equity im Oktober des fünften Jahres (n + 5). Seit dem Geschäftsjahr 2022 wird das LTI Cash im November des fünften Jahres (n + 5) und das LTI Equity im Oktober des sechsten Jahres (n + 6) ausgezahlt (siehe Abbildung 5).

Im Executive-Modell, das vom Geschäftsjahr 2023 an gilt, werden die einzelnen Tranchen jeweils des LTI Cash sowie des LTI Equity abhängig von der jeweiligen Deferral Period

¹⁷ Betrag, bis zu dem nach § 18 Abs. 1 InstitutsVergV die Auszahlung der gesamten variablen Vergütung von Risk Takern für ein Geschäftsjahr als STI in bar zulässig ist. Die ergänzende Regelung aus der vierten Fassung der Institutsvergütungsverordnung, nach der die variable Vergütung von Risk Takern auch dann in eine kurzfristige und eine langfristige Komponente

zu unterteilen ist, wenn die variable Vergütung zwar den Betrag von 50.000 EUR nicht übersteigt, die variable Vergütung aber mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung beträgt, wird in der Commerzbank seit dem Geschäftsjahr 2022 angewandt.

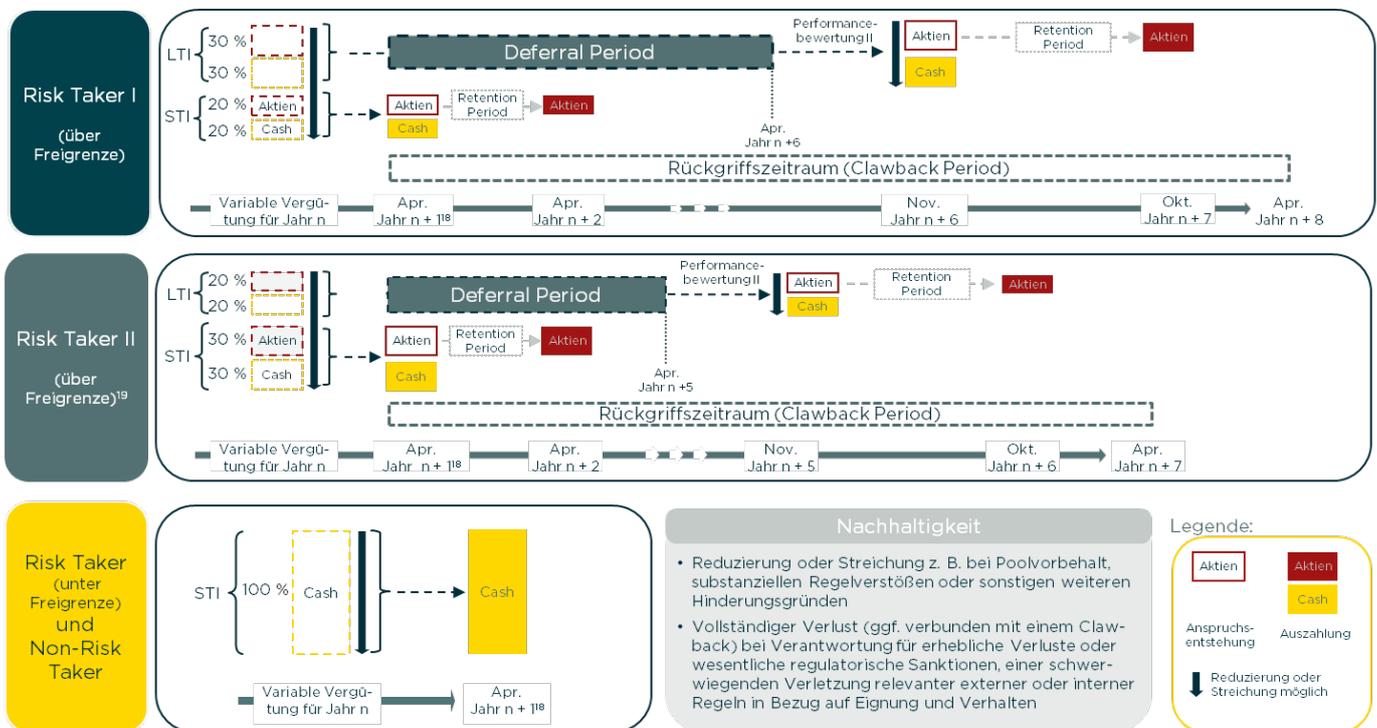


Abbildung 5: Systematik der Auszahlung sowie der Nachhaltigkeitskomponenten bezogen auf die variable Vergütung für 2022

über die Laufzeit des LTI hinweg pro rata temporis (Annual Vesting) zugeteilt.

Als Auszahlungszeitpunkt ist für das LTI Cash beginnend mit dem Jahr n + 2 bis zum Jahr n + 6 jeweils der November sowie für das LTI Equity beginnend mit dem Jahr n + 3 bis zum Jahr n + 7 der Oktober festgelegt.

4.5.3 Performancebewertung für Risk Taker

Für alle Mitarbeitenden, deren individuelle Leistung der Festlegung der persönlichen variablen Vergütung zugrundeliegt, wird die Performance nach Ablauf eines Geschäftsjahres auf Basis quantitativer und qualitativer individueller Ziele bewertet. Diese Performancebewertung I bildet die Grundlage für die Festsetzung der individuellen variablen Vergütung und begründet damit den Anspruch auf das STI.

Bei Risk Takern, deren variable Vergütung für ein Geschäftsjahr die Freigrenze übersteigt, erfolgt die Ermittlung des LTI nur indikativ. Das heißt, es entsteht noch keine unmittelbare Anwartschaft und kein Anspruch auf das LTI.

Die variable Vergütung kann im Falle eines negativen Abweichens der Leistung von den vereinbarten Zielen ganz oder teilweise entfallen. Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten kann dabei im Sinne der Institutsvergütungsverordnung für das entsprechende Geschäftsjahr (n) nicht durch positive individuelle Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden, sondern muss ungeachtet des individuellen Zielerreichungsgrades zu einer Reduzierung der variablen Vergütung für dieses Geschäftsjahr (n) und unter bestimmten Umständen bis zum vollständigen Verlust derselben führen.

¹⁸ Zeitpunkt der Information über Höhe und Aufteilung der variablen Vergütung; Ausnahme: einzelne internationale Standorte (Auszahlung und Information bereits im März Jahr n + 1).

¹⁹ Sofern der Schwellenwert nach § 20 Abs. 3 institutsvergv überschritten wird, erfolgt die Aufteilung der variablen Vergütung in STI und LTI analog der Schematik der Risk Taker I.

Der vollständige Verlust der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr (n) tritt insbesondere ein, wenn

- der Mitarbeitende im Geschäftsjahr (n) an einem Verhalten, das für die Bank zu erheblichen Verlusten, einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder einer wesentlichen aufsichtlichen Maßnahme geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war.

Ein Indiz für einen erheblichen Verlust liegt beispielsweise vor, wenn der Verlust ein Ausmaß erreicht, dessen Erwartung bereits die Pflicht einer Ad-hoc-Mitteilung auslöst oder der Verlust mindestens 1,0 Prozent des tatsächlich vorgehaltenen Eigenkapitals entspricht.

Wesentliche regulatorische Sanktionen sind beispielsweise eine Maßnahme bei Gefahr im Sinne von § 46 KWG, die Abberufung einer Geschäftsleiterin oder eines Geschäftsleiters im Sinne von § 36 KWG oder ein Bußgeld beziehungsweise eine angeordnete Strafzahlung, sofern beides in Summe 1,0 Prozent des tatsächlich vorgehaltenen Eigenkapitals entspricht oder übersteigt.

Ebenfalls tritt der vollständige Verlust der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr (n) ein, wenn

- der Mitarbeitende im Geschäftsjahr (n) relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

In Bezug auf Eignung und Verhalten „relevante“ Regelungen sind sämtliche an das Verhalten und die fachliche Eignung anknüpfende Bestimmungen, deren Einhaltung für das Aufrechterhalten einer ordnungsgemäßen Geschäftsor-

ganisation im Sinne von § 25 a Abs.1 Satz 1 KWG erforderlich ist.

Für die Bewertung, wann eine Pflichtverletzung „in schwerwiegendem Maß“ erfolgt ist, nimmt die Bank eine Gesamtschau von Verschulden und Ausmaß des dadurch tatsächlich verursachten Schadens oder sonstiger für die Bank nachteiliger Folgen vor. Bei grober Fahrlässigkeit und bei Vorsatz ist die Voraussetzung für eine vollständige Reduzierung grundsätzlich erfüllt.

Die Bank ist berechtigt, in den vorgenannten Fällen innerhalb eines Zeitraums, der mit der Auszahlung des STI Cash für das betreffende Geschäftsjahr (n) beginnt und zwei Jahre nach Erdienung des LTI-Anteils für das betreffende Geschäftsjahr (n) endet, auf Grundlage des § 20 Abs. 6 InstitutsVergV eine bereits an den betroffenen Risk Taker ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern (Clawback). Dies gilt für das STI sowie das LTI gleichermaßen.

Um über die Anspruchsentstehung der LTI-Komponente bei Risk Takern entscheiden zu können, wird auf der individuellen Ebene in jedem Jahr der Deferral Period sowie bis zu zwei Jahre darüber hinaus mittels weiterer individueller und kollektiver Risikoüberprüfungen (Risk Reviews) festgestellt, ob zwischenzeitlich Gründe eingetreten sind, die die Ansprüche auf die LTI-Komponenten ganz oder teilweise reduzieren können (Malus). Gründe hierfür können sein: Verstöße gegen Regeln und Anweisungen (Code of Conduct), eine fehlende Nachhaltigkeit der zugrunde liegenden Performance aus der Performancebewertung I oder das Risikoverhalten der oder des Mitarbeitenden.



Abbildung 6: Schematische Darstellung der Performancebewertung für Risk Taker in der Commerzbank für die aufgeschobenen Vergütungsanteile

Nach Ablauf der Deferral Period erfolgt mit der Performancebewertung II die Überprüfung der Performancebewertung I und des Verhaltens der oder des Mitarbeitenden während der Deferral Period. Darüber hinaus wird für jedes Jahr der Deferral Period die in Kapitel 4.2 beschriebene Prüfung auf Poolvorbehalt in die kollektive Überprüfung einbezogen.

Zusammenfassend können ein negatives Abweichen der Leistung von den vereinbarten Zielen, ein negatives Ergebnis der Prüfung auf Poolvorbehalt oder eine etwaige Anordnung der Aufsicht dazu führen, dass sich mögliche Ansprüche auf die LTI-Komponente reduzieren, diese vollständig gestrichen wird oder bei Eintreten der oben dargelegten Fälle sogar die gesamte bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen ist.

Die Entscheidung zum Anspruchserwerb der LTIs wird durch das „Decision Board“ (siehe Kapitel 3.5) unterstützt. Dieses gewährleistet eine konsequente und einheitliche Bewertung der Risk Reviews sowie der Performancebewertung II im Falle, dass diese Auffälligkeiten aufweisen.

Das Decision Board prüft ebenfalls, ob die Bedingungen zur Rückforderung einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung erfüllt sind. Die finale Entscheidung hierüber obliegt dem Vorstand. Das Decision Board unterstützt die Entscheidung des Vorstands in diesen Fällen durch die Empfehlung angemessener Maßnahmen unter Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden Informationen.

4.5.4 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das in den Vergütungssystemen verankerte Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV regelt, dass Mitarbeitende keine Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen treffen dürfen, um die Risikoadjustierung ihrer variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Insbesondere dürfen keine Instrumente oder Methoden angewendet werden, durch die die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung umgangen werden. Um sicherzustellen, dass das Verbot von Absicherungsgeschäften eingehalten wird, führt der Vergütungsbeauftragte zusammen mit dem Bereich Group Compliance regelmäßig stichprobenartige Kontrollen durch. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei den Kontrollen mitzuwirken und der Bank nach Aufforderung Auskunft zu erteilen.

Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Absicherungsgeschäften oder bei beharrlicher Weigerung der Mitarbeitenden, bei der stichprobenhaften Kontrolle mitzuwirken, ist

die Bank berechtigt, arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die Mitarbeitenden zu ergreifen. Ferner wertet die Bank dies als schwerwiegende Verletzung relevanter Verhaltensregelungen, die zu einem vollständigen Verlust der jeweiligen individuellen variablen Vergütung führt.

4.6 Weitere Vergütungsregelungen

Sofern die Bank einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die Zahlung weiterer variabler Vergütungsbestandteile wie zum Beispiel **Halteprämien** oder – im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses – vor Beginn der Tätigkeit **Garantien**, Sign-ons oder **Buy-outs** zusagt, unterliegen diese sowohl den Bedingungen der Gewährung als auch den Bedingungen des Anspruchserwerbs und der Auszahlung nach vollumfänglich den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung.

Sowohl in der Commerzbank AG als auch im Commerzbank-Konzern werden grundsätzlich keine Halteprämien gewährt. Im Rahmen von strategischen Projekten oder Neuausrichtungen kann es jedoch sein, dass die Notwendigkeit zur Zusage von Halteprämien besteht, um beispielsweise die Abwanderung von Mitarbeitenden zu verhindern, die für das Erreichen der Projektziele, das Einhalten regulatorischer Vorgaben oder für das Aufrechterhalten des Geschäftsbetriebs benötigt werden.

Der Vorstand der Commerzbank AG hat im Rahmen der Umsetzung der „Strategie 2024“ aus diesem Grund für ausgewählte Auslandsstandorte Halteprämien gewährt sowie deren Auslobung für ausgewählte Tochtergesellschaften im Ausland empfohlen. Für die betroffenen Standorte hat der Vorstand hierfür ein Zielvolumen festgelegt.

Mit ausgewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden in der Folge individuelle Beträge vereinbart. Die Festsetzung der individuellen Beträge erfolgte diskretionär nach einheitlichen Regeln, wobei die zulässige Obergrenze der variablen Vergütung unter Einhaltung der regulatorischen Vorgaben berücksichtigt wurde. Des Weiteren gelten die Bestimmungen gemäß Kapitel 4.5.

Für die Festlegung von **Abfindungszahlungen** gelten in der Commerzbank AG verbindliche Regelungen, die sowohl Kriterien für die Bestimmung der Abfindungsbeträge als auch Obergrenzen für Abfindungen festlegen. Die verbindlichen Abfindungsregelungen sind schriftlich beziehungsweise in elektronischer Form abgefasst und gelten für alle Beschäf-

tigten der Commerzbank AG im In- und Ausland. Tochtergesellschaften innerhalb des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises der Commerzbank AG gemäß § 10 a KWG wird die Anwendung der Regelungen als Best Practice empfohlen.

Zusätzlich gilt in der Commerzbank AG Inland der mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarte Sozialplan (Rahmensozialplan zur Umsetzung des Programms „Strategie 2024“). Der vorgenannte Sozialplan ist ein Sozialplan gemäß § 112 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und definiert ebenfalls verbindliche Abfindungsregelungen, die in seinem Geltungsbereich zur Anwendung kommen.

Die im Rahmen der Abfindungsregelungen sowie des Sozialplans gewährten Abfindungen werden angemessen dokumentiert. Die Commerzbank AG ist der Auffassung, dass alle gemäß den Abfindungsregelungen und dem Sozialplan geleisteten Abfindungen Vergütungen im Sinne des § 5 Abs. 6 Satz 5 InstitutsVergV sind.

5 Gruppenweite Umsetzung

5.1 Gruppenweite Vergütungsstrategie

Übergeordnete Unternehmen einer Gruppe haben nach § 27 Abs. 1 und 2 InstitutsVergV eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, die die aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß § 25a Abs. 5 KWG und der §§ 4 bis 13 InstitutsVergV in Bezug auf alle Mitarbeitenden gruppenangehöriger Unternehmen sowie in Bezug auf die Gruppen-Risikoträgerinnen und Gruppen-Risikoträger die Anforderungen des § 25a Absatz 5 KWG sowie die Anforderungen gemäß § 18 Abs. 1 und 3 bis 5 und der §§ 19 bis 22 InstitutsVergV umsetzt.

Betroffen sind grundsätzlich all jene Unternehmen, die gemäß § 10a Abs. 1 und 2 KWG dem aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis des Commerzbank-Konzerns angehören.

Auslandslokationen der Commerzbank AG sowie in- und ausländische Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises sind verpflichtet, die Vorgaben der gruppenweiten Vergütungsstrategie umzusetzen und einzuhalten, sofern diese keinen strengeren nationalen Regulierungen unterliegen.

Die Identifizierung der Gesellschaften innerhalb des Commerzbank-Konzerns, für die eine Umsetzung der gruppenweiten Vergütungsstrategie nach § 27 InstitutsVergV erforderlich ist, wird von der Commerzbank AG in einem mehrstufigen Prozess durchgeführt. Zunächst werden aufsichtsrechtlich nicht konsolidierte Gesellschaften und Objektgesellschaften ausgeschlossen. Bei den übrigen Gesellschaften wird geprüft, ob es sich um Gesellschaften handelt, die als Institute gemäß § 1 Abs. 1b und § 53 Abs. 1 KWG, auf die § 25 a KWG anzuwenden ist, unmittelbar in den Anwendungsbereich von § 1 InstitutsVergV fallen. Diese müssen die Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung auf Einzelinstitutsebene unmittelbar erfüllen. Für Gesellschaften außerhalb Deutschlands wird geprüft, ob es sich um Finanzinstitute handelt, für die vergleichbare

lokale Bestimmungen Anwendung finden (regulatorische Gruppe).

Alle weiteren Gesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises unterliegen den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung gemäß § 27 Abs. 1 ausschließlich auf konsolidierter Ebene (personalpolitische Gruppe).

Im Ergebnis unterlagen im Geschäftsjahr 2022 neben der Commerzbank AG 31 Gesellschaften²⁰ im Inland und an den internationalen Standorten den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung. Davon fielen 10 Gesellschaften als Institute unmittelbar unter die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung oder unterlagen unmittelbar anderen sektoralen oder lokalen Rechtsvorschriften. Die übrigen 21 Gesellschaften unterlagen lediglich aufgrund des regulatorischen Gruppenbegriffs nach § 10 a Abs. 1 und 2 KWG in Verbindung mit § 27 InstitutsVergV den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung.²¹

Die Umsetzung der Vergütungsstrategie sowie der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung in der Commerzbank-Gruppe erfolgt grundsätzlich über die Compensation Policy in Verbindung mit der Benefit Policy. Die Compensation Policy gibt die generellen Anforderungen zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Konzern vor. Die Benefit-Policy definiert die Anforderungen, die bei der Ausgestaltung von Zusatzleistungen im Konzern zu beachten sind. Beide Policies haben zum Ziel, die regulatorischen Anforderungen für die Commerzbank-Gruppe zu konkretisieren und zu implementieren, die Vergütungsstrategie innerhalb der Commerzbank-Gruppe umzusetzen und Regeln für die Mitarbeitervergütungssysteme festzulegen.

Beide Policies zusammen dienen somit der globalen Umsetzung der Vergütungspolitik in der Commerzbank-Gruppe sowie gegebenenfalls weiteren Gesellschaften innerhalb des Konzerns. Sie sind Bestandteil der gruppenweiten Vergütungsstrategie, die für die Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises gilt. Gleichzeitig

²⁰ mBank S.A.; Commerzbank Finance & Covered Bond S.A.; Commerzbank Zrt. (bis 30. November 2022); mBank Hipoteczny S.A.; Commerz Real Investmentges. mbH; Commerz Real KVG mbH; Commerz Real Fund Management S.à r.l.; Commerz Markets LLC; Commerzbank (Eurasija) AO; Commerzbank Brasil S.A. Banco Múltiplo; Commerz Business Consulting GmbH; Commerz Direktservice GmbH; ComTS Finance GmbH; ComTS Rhein Ruhr GmbH; ComTS Logistics GmbH; ComTS Mitte GmbH; ComTS Nord GmbH; ComTS Ost GmbH; ComTS West GmbH; Commerz Service-Center Intensive GmbH; SOLTRX Transaction Services GmbH; Dresdner Lateinamerika AG; LSF Loan Solutions Frankfurt GmbH; CommerzVentures GmbH; Main Incubator GmbH; CERI International Sp. z.o.o.; Commerz Trade

Services Sdn. Bhd.; mFinanse S.A.; mFinanse CZ s.r.o.; mFinanse SK s.r.o.; Kenstone GmbH.

²¹ Weitere 5 Gesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises unterliegen seit deren vierten Fassung nicht mehr unmittelbar oder mittelbar den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung. In diesen Gesellschaften ist nach § 27 Abs. 4 eine Identifizierung der Gruppen-Risk-Taker durchzuführen. Für die identifizierten Personen sind die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung für Risk Taker umzusetzen. Folgende Gesellschaften der Gruppe waren im Geschäftsjahr 2022 hiervon betroffen: CommerzFactoring GmbH, Commerz Real AG, Commerz Real Mobilienleasing GmbH, mFactoring S.A., mLeasing Sp. z.o.o.

sollen durch die beiden Policies die Harmonisierung bei der gruppenweiten Ausgestaltung der Vergütungspolitik vorangetrieben und der Konzerngedanke gestärkt werden.

Die Vergütungsstrategie gilt für die Commerzbank AG, ihre Niederlassungen im Inland und an den internationalen Standorten sowie für alle Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises, für die die Regelungen der Institutsvergütungsverordnung anzuwenden sind. Darüber hinaus dient sie weiteren Tochtergesellschaften zur Orientierung und kann dort ganz oder in Teilen angewandt werden.

Im Zuge der Novellierung der Institutsvergütungsverordnung vom 24. September 2021 wurde die gruppenweite Vergütungsstrategie überarbeitet und vom Vorstand der Commerzbank AG verabschiedet. Sie löst in den Gesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises die Vorgängerversion sukzessive ab.

5.2 Vergütungssysteme gruppenangehöriger Institute

Die Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises der Commerzbank-Gruppe haben die für das Geschäftsjahr 2022 gültige gruppenweite Vergütungsstrategie (siehe Kapitel 5.1) nach § 27 Abs. 1 InstitutsVergV ausnahmslos eingeführt. Sie bildete im Berichtsjahr die Grundlage für die Umsetzung der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung in den 10 gruppenangehörigen Instituten der regulatorischen Gruppe sowie den weiteren aufsichtsrechtlich konsolidierten Gesellschaften der Gruppe.²²

Für diejenigen Institute der regulatorischen Gruppe, die keine eigenen Informationen nach § 16 InstitutsVergV beziehungsweise nach Artikel 450 (EU) Nr. 575/2013 über ihre Vergütungssysteme veröffentlichen, sind grundsätzlich weiterführende Informationen zu den Vergütungssystemen offenzulegen. Institute ohne eine eigene Offenlegung waren im Berichtszeitraum die Commerzbank Finance & Covered

Bond S.A., die Commerz Markets LLC, die Commerzbank (Eurasija) AO sowie die Commerzbank Brasil S.A. – Banco Multiplo. Außer der Commerzbank (Eurasija) AO wandten alle Institute der Gruppe im Geschäftsjahr 2022 die in diesem Vergütungsbericht beschriebenen Systeme an, so dass eine weitergehende Offenlegung nur für die Commerzbank (Eurasija) AO erforderlich ist.

Da die Commerzbank Finance & Covered Bond S.A. keinen eigenen Vergütungsbericht veröffentlicht, verweist sie in ihrem Geschäftsbericht²³ ebenso auf die analoge Anwendung der Vergütungssysteme der Commerzbank AG hin wie die in New York ansässige Commerz Markets LLC²⁴ und die Commerzbank Brasil S.A. – Banco Multiplo²⁵ in Sao Paulo.

Die quantitative Offenlegung, das heißt die Offenlegung der Vergütungsdaten der Gesellschaften werden auf konsolidierter Ebene durch die Offenlegung in Kapitel 6 dieses Berichts erfüllt.

5.2.1 Commerzbank (Eurasija) AO

Die Commerzbank (Eurasija) AO hat wie alle anderen Gesellschaften der Commerzbank-Gruppe die gruppenweite Vergütungsstrategie eingeführt und orientiert sich, soweit dies im Hinblick auf die russische Regulierung möglich ist, hinsichtlich ihrer Vergütungssysteme an den gruppenweiten Vorgaben. Dabei weisen die Vergütungssysteme der Bank einige Besonderheiten auf.

Die Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Bank berücksichtigt neben der Performance der Commerzbank (Eurasija) AO selbst auch das Ergebnis der Gruppe und des Segments. Auf der individuellen Ebene findet für alle Mitarbeitenden der Bank grundsätzlich das in Kapitel 4.4.1 beschriebene AT-Modell Anwendung. Über die Regelungen des dort beschriebenen Modells hinaus wird die Leistung der Risk Taker nicht lediglich auf Basis des zurückliegenden Jahres, sondern über einen Zeitraum von drei Jahren ermittelt. Die Auszahlung der gesamten

²² Weitergehende Informationen zu den Vergütungsregelungen in der Commerzbank-Gruppe erhalten Sie in den gesellschaftsbezogenen Offenlegungen der jeweiligen Tochtergesellschaft. Die Commerz Real AG legt Informationen zu den Vergütungsregelungen der Commerz-Real-Gruppe in einem eigenen Geschäfts- sowie Vergütungsbericht offen. Informationen zu den Vergütungsregelungen der mBank sowie der mBank-Gruppe erhalten Sie im Geschäftsbericht sowie den „Disclosures regarding capital adequacy of mBank S.A. Group“, dem „Report of mBank S.A. on Remuneration of the Management Board Members and Supervisory Board Members“ sowie der „Remuneration policy for employees having a material impact on the risk

profile of mBank S. A.“ Informationen zu den Vergütungssystemen der Commerzbank (Eurasija) AO sind grundsätzlich in den „Annual financial statements of `Commerzbank (Eurasija)´ AO“ (für das Geschäftsjahr 2022 nicht veröffentlicht) nachzulesen. Die Berichte sind auf den Internetseiten der jeweiligen Gesellschaften einsehbar. Die Veröffentlichungstermine der Gesellschaften weichen teilweise von denen der Commerzbank AG ab.

²³ Geschäftsbericht 2022 der Commerzbank Finance & Covered Bond S.A.

²⁴ „Statement of Financial Condition“

²⁵ Geschäftsbericht der Commerzbank Brasil S.A. – Banco Multiplo.

variablen Vergütung für Risk Taker erfolgt auf Grundlage der russischen Regulatorik in bar. Eine Auszahlung in Aktien oder anderen Finanzinstrumenten der Commerbank AG ist auf Grund der Vorgaben des russischen Regulators nicht zulässig.

Die variable Vergütung von Mitarbeitenden in Kontrolleinheiten wird in der Commerzbank (Eurasija) AO ebenso wie in der Commerzbank AG unabhängig von den Ertragszielen der überwachten Einheiten bestimmt. Maßgeblich für die

Bemessung der Performances dieser Einheiten ist die Erfüllung qualitativer Indikatoren, mit denen die Effektivität und Funktionsfähigkeit der internen Kontrolleinheiten bewertet wird. Die individuelle Zielerreichung der Mitarbeitenden kann dabei 100 Prozent nicht übersteigen.

6 Vergütungsinformationen

Die Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erfolgt für den aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis innerhalb des Commerzbank-Konzerns. Die Angaben zu den Risk Takern unter Kapitel 6.2 enthalten neben den Vergütungsinformationen der Risk Taker der Commerzbank AG Informationen über die Vergütung der Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter von Tochtergesellschaften, die auf konsolidierter Ebene als sogenannte

Gruppen-Risk-Taker identifiziert wurden. Risk Taker, die von Tochtergesellschaften selbst, ausschließlich unter Anwendung lokaler Bestimmungen, identifiziert wurden, werden in diesem Vergütungsbericht nur dann offengelegt, wenn das Institut die Vergütungsdaten der lokalen Risk Taker nicht selbst veröffentlicht. Für das Geschäftsjahr 2022 betraf dies keine der aufsichtsrechtlich konsolidierten Gesellschaften der Commerzbank-Gruppe.²⁶

6.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen

Gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschäftsbereichen aufgeschlüsselt zusammengefasst.

Für das Geschäftsjahr 2022 haben insgesamt 27.109 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Commerzbank-Gruppe eine variable Vergütung erhalten.

Segment	Aufsichtsrat der Commerzbank AG	Vorstand der Commerzbank AG	Privat- und Unternehmenskunden	Firmenkunden (exkl. Investmentbanking)	Investmentbanking ³⁰	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Kontrollfunktionen ³¹	Konzern gesamt
<i>in Euro</i>									
Anzahl Mitarbeitende ²⁷	20	7	14.482	4.097	1.530	682	15.922	3.312	40.052
Anzahl Mitarbeitende in Vollzeitäquivalenten	20	7	12.496	3.715	1.477	640	14.738	3.125	36.219
Gesamtvergütung	3.482.667	17.480.726	964.398.068	331.628.156	326.702.178	85.454.414	1.302.819.664	386.460.697	3.418.426.568
Fixe Vergütung (inkl. Altersversorgung)²⁸	3.482.667	11.567.017	892.617.275	273.313.581	280.278.850	72.936.118	1.227.113.736	341.108.331	3.102.417.574
Grundgehalt und Zulagen	3.482.667	8.772.093	817.139.170	256.528.228	261.517.308	69.255.038	1.139.518.473	314.110.993	2.870.323.970
Aufwendungen für Altersversorgung	-	2.794.924	75.478.105	16.785.352	18.761.542	3.681.080	87.595.263	26.997.337	232.093.603
Variable Vergütung²⁹	-	5.913.709	71.780.793	58.314.575	46.423.328	12.518.296	75.705.927	45.352.366	316.008.995
Begünstigte der variablen Vergütung der Commerzbank AG ²⁷	-	7	5.080	1.348	1.480	-	7.985	3.125	19.025

²⁶ Die Darstellung der Vergütungsdaten in Kapitel 6.2 folgt den Mustertabellen der Implementing Technical Standards on public disclosures by institutions of the information referred to in Titles II and III of part eight of Regulation (EU) NO 575/2013 vom 20. Juni 2020 und weicht daher von der Offenlegung in den zurückliegenden Vergütungsberichten ab.

²⁷ Natürliche Personen.

²⁸ Unter „Fixe Vergütung“ sind neben dem Grundgehalt Zulagen und die Aufwendungen für Altersversorgung sowie die sozialen Abgaben zusammengefasst (alle Angaben nach IFRS).

²⁹ „Variable Vergütung“ umfasst neben der auf Basis der in Kapitel 4 beschriebenen leistungsabhängigen variablen Vergütung, weitere Zahlungen, die anlässlich der Aufnahme oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Garantien, Sign-ons, Buy-outs und Abfindungen) gewährt werden; inklusive sozialer Abgaben sowie Auflösung von Rückstellungen aus Vorjahren (alle Angaben nach IFRS).

³⁰ Inklusive Group Treasury.

³¹ Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 11 InstitutsVergV gelten in der Commerzbank Group Risk Management (inklusive Group Compliance) sowie Group Audit.

6.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Risk Taker

Gemäß Verordnung Art. 450 (EU) 575/2013 Abs.1 Buchstaben h und g werden im Folgenden quantitative Angaben zu den Vergütungen aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung (Aufsichtsrat und Vorstand) und Mitarbeitenden, deren

Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts beziehungsweise der Gruppe haben, sowie in Kapitel 6.2.4 nach Geschäftsbereichen dargestellt.

6.2.1 Für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung

Gemäß den Ziffern i und ii der Verordnung Art. 450 (EU) 575/2013 Abs.1 h werden die Vergütungsbeträge für das Geschäftsjahr 2022 – aufgeteilt in feste und variable Vergütung – die Zahl der Begünstigten, die Beträge und Formen

der variablen Vergütung – aufgeteilt in Barvergütung, Aktien, an Aktien geknüpfte Instrumente und gegebenenfalls andere Arten der variablen Vergütung – offengelegt.

		a	b	c	d
		Aufsichtsrat der Commerzbank AG	Vorstand der Commerzbank AG	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung ³⁵	Sonstige identifizierte Mitarbeitenden ³⁶
		in Euro			
1	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter ³²	20	7	43	1.088
2	Feste Vergütung insgesamt	3.482.667	11.567.017	20.543.201	203.665.718
3	Davon: monetäre Vergütung ³³	3.482.667	8.772.093	17.738.064	184.606.287
EU-4 a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5 x	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
7	Davon: sonstige Positionen ³⁴	-	2.794.924	2.805.137	19.059.431

³² Personen, die die in dieser Tabelle aufgeführten Vergütungen erhalten haben (Aufsichtsrat und Vorstand in natürlichen Personen, weitere identifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeitkapazitäten).

³³ Aufsichtsfunktion inklusive Ausschussvergütungen und Sitzungsgeldern.

³⁴ Aufwendungen für Altersversorgung nach IFRS.

³⁵ Als „Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung“ ist die dem Vorstand der Commerzbank AG nachgelagerte Führungsebene definiert.

³⁶ Inklusive der als Gruppen-Risikoträger identifizierten Aufsichtsratsmitglieder oder Beirätinnen und Beiräte sowie Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter von Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises der Commerzbank-Gruppe.

		a	b	c	d
		Aufsichtsrat der Commerzbank AG	Vorstand der Commerzbank AG	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung ³⁹	Sonstige identifizierte Mitarbeiter ⁴⁰
	in Euro				
9	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter, die eine variable Vergütung erhalten haben ³⁷	-	7	43	982
10	Variable Vergütung insgesamt	-	5.913.709	12.737.795	79.696.412
11	Davon: monetäre Vergütung	-	2.956.855	4.966.933	42.399.778
12	Davon: zurückbehalten	-	1.774.113	2.922.518	10.047.160
EU-13 a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	965.654
EU-14 a	Davon: zurückbehalten	-	-	-	548.470
EU-13 b	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	2.956.855	4.870.863	21.560.099
EU-14 b	Davon: zurückbehalten	-	1.774.113	2.922.518	9.446.559
EU-14 x	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14 y	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15	Davon: sonstige Positionen ³⁸	-	-	2.900.000	14.770.882
16	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17	Feste und variable Vergütung insgesamt	3.482.667	17.480.726	33.280.996	283.362.131

³⁷ Personen, die die in dieser Tabelle aufgeführten Vergütungen erhalten haben (Aufsichtsrat und Vorstand in natürlichen Personen, weitere identifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeitkapazitäten).

³⁸ Vergütungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³⁹ „Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung“ bezeichnet die dem Vorstand der Commerzbank AG nachgelagerte Führungsebene.

⁴⁰ Inklusive der als Gruppen-Risikoträger identifizierten Aufsichtsratsmitglieder oder Beirätinnen und Beiräte sowie Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter von Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises der Commerzbank-Gruppe.

6.2.2 Risk Takern gewährte oder gezahlte Neueinstellungsprämien und Abfindungen

Gemäß den Ziffern v bis vii der Verordnung Art. 450 (EU) 575/2013 Abs. 1 h werden die während des Geschäftsjahres gewährten Neueinstellungsprämien sowie die Zahl der Begünstigten dieser Zahlungen und die Beträge der während des Geschäftsjahres gezahlten Abfindungen aus Vorperioden und der im Geschäftsjahr neu gewährten Ab-

findungen sowie die perioden und der im Geschäftsjahr neu gewährten Abfindungen sowie die Zahl der jeweils Begünstigten dieser Zahlungen und der höchste Abfindungsbetrag, der einer Einzelperson zugesprochen wurde, offengelegt.

	a	b	c	d
	Aufsichtsrat der Commerzbank AG	Vorstand der Commerzbank AG	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung ⁴²	Sonstige identifizierte Mitarbeitende ⁴³
in Euro				
Garantierte variable Vergütung				
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden ⁴¹	-	-	1
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	125.000
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden ⁴¹	-	-	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden ⁴¹	-	2	47
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag in Euro	-	2.900.000	14.932.662
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	2.900.000	14.932.662
9	Davon: zurückbehalten	-	-	-
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	-	2.900.000	14.770.882
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	1.900.000	1.575.000

⁴¹ Personen, die die in dieser Tabelle aufgeführten Vergütungen erhalten haben (Aufsichtsrat und Vorstand in natürlichen Personen, weitere identifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeitkapazitäten).

⁴² „Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung“ bezeichnet die dem Vorstand der Commerzbank AG nachgelagerte Führungsebene.

⁴³ Inklusive der als Gruppen-Risikoträger identifizierten Aufsichtsratsmitglieder oder Beirätinnen und Beiräte sowie Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter von Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises der Commerzbank-Gruppe.

6.2.3 Zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren

Gemäß den Ziffern iii und iv der Verordnung Art. 450 (EU) 575/2013 Abs.1 h werden die Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütungen aus Vorjahren – aufgeteilt in erdiente und noch nicht erdiente Teile – und die Beträge

der zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres gewährt, ausgezahlt oder infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden, detailliert dargestellt.

		a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h	
	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen ⁴⁴	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Im Geschäftsjahr vorgenommene Leistungsanpassungen für zurückbehaltene, im Geschäftsjahr zu beziehende Vergütungen	Im Geschäftsjahr vorgenommene Leistungsanpassungen für zurückbehaltene, in künftigen Leistungsperioden zu beziehende Vergütungen	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres ⁴⁵	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen	
in Euro										
1	Aufsichtsrat der Commerzbank AG	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-	
4	An Anteile geknüpfte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-	
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-	
6	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-	
7	Vorstand der Commerzbank AG	14.062.730	3.756.922	10.305.808	-	846.000	-	407.529	2.503.393	1.047.932
8	Monetäre Vergütung	7.031.365	1.878.461	5.152.904	-	423.000	-	-	1.455.461	-
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	7.031.365	1.878.461	5.152.904	-	423.000	-	407.529	1.047.932	1.047.932
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-	-

⁴⁴ Die in den zurückbehaltenen Vergütungen ausgewiesenen, an Anteile geknüpften oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumente sind mit ihrem Wert zum Zeitpunkt der Gewährung ausgewiesen.

⁴⁵ Gesamtbetrag der Anpassungen im Geschäftsjahr aufgrund nachträglicher impliziter Anpassungen (unter anderem aufgrund von Austritten ohne

weitere Ansprüche auf aufgeschobene variable Vergütung oder die Realisierung von Aktienkursveränderungen zum Zeitpunkt der Zuteilung der Anteile.

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen ⁴⁸	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Im Geschäftsjahr vorgenommene Leistungsanpassungen für zurückbehaltene, im Geschäftsjahr zu beziehende Vergütungen	Im Geschäftsjahr vorgenommene Leistungsanpassungen für zurückbehaltene, in künftigen Leistungsperioden zu beziehende Vergütungen	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres ⁴⁹	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
in Euro								
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung ⁴⁶	8.282.277	1.402.043	6.880.233	-	-	108.618	1.510.662
14	Monetäre Vergütung	4.140.800	701.938	3.438.861	-	-	-	701.938
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	4.141.477	700.105	3.441.372	-	-	108.618	808.723
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter ⁴⁷	24.582.531	5.355.583	19.226.948	-	75.699	-	224.951
20	Monetäre Vergütung	11.427.903	2.293.797	9.134.106	-	37.850	-	228.635
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	3.293.387	1.241.458	2.051.929	-	-	-	560.418
22	An Anteile geknüpfte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	9.861.241	1.820.328	8.040.913	-	37.849	-	3.684
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	46.927.538	10.514.548	36.412.990	-	921.699	-	523.862
							8.354.243	1.927.334

⁴⁶ „Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung“ bezeichnet die dem Vorstand der Commerzbank AG nachgelagerte Führungsebene.

⁴⁷ Inklusive der als Gruppen-Risikoträger identifizierten Aufsichtsratsmitglieder oder Beirätinnen und Beiräte sowie Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter von Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises der Commerzbank-Gruppe.

⁴⁸ Die in den zurückbehaltenen Vergütungen ausgewiesenen, an Anteile geknüpften oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumente sind mit ihrem Wert zum Zeitpunkt der Gewährung ausgewiesen.

⁴⁹ Gesamtbetrag der Anpassungen im Geschäftsjahr aufgrund nachträglicher impliziter Anpassungen (unter anderem aufgrund von Austritten ohne weitere Ansprüche auf aufgeschobene variable Vergütung oder die Realisierung von Aktienkursveränderungen zum Zeitpunkt der Zuteilung der Anteile.

6.2.4 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Risk Taker nach Geschäftsbereichen

Gemäß der Verordnung Art. 450 (EU) 575/2013 Abs.1 g werden zusammengefasste quantitative Angaben zu den

Vergütungen der Risk Taker nach Geschäftsbereichen aufgeschlüsselt offengelegt.

	a	b	c	d	e	f	g	h	j	
	Aufsichtsrat der Commerzbank AG	Vorstand der Commerzbank AG	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking ⁵¹	Retail Banking ⁵²	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen ⁵³	Summe	
in Euro										
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeitenden	20	7	27	267	441	28	214	182	1.158
2	Davon: Aufsichtsrat und Vorstand der Commerzbank AG	20	7	27	-	-	-	-	-	27
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	-	-	-	6	13	-	17	7	43
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeitende ⁵⁰	-	-	-	261	428	28	197	175	1.088
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeitenden	3.482.667	17.480.726	20.963.393	109.496.534	97.723.021	4.973.827	59.941.181	44.508.565	337.606.520
6	Davon: variable Vergütung	-	5.913.709	5.913.709	30.538.126	29.278.299	1.377.771	19.788.120	11.451.892	98.347.917
7	Davon: feste Vergütung	3.482.667	11.567.017	15.049.684	78.958.408	68.444.722	3.596.056	40.153.061	33.056.673	239.258.603

⁵⁰ Unter „Sonstige identifizierte Mitarbeitende“ fallen unter anderem auch die Beirätinnen und Beiräte sowie Geschäftsleitungen der Gesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises der Commerzbank-Gruppe (alle Angaben – außer Aufsichtsrat und Vorstand – in Vollzeitkapazitäten).

⁵¹ Inklusive Group Treasury.

⁵² „Retail Banking“ gemäß der Definition der Implementing Technical Standards on public disclosures by institutions of the information referred to in

Titles II and III of part eight of Regulation (EU) NO 575/2013 vom 20. Juni 2013. Enthält die Segmente Firmenkunden (exklusive Investment Banking und Private Kunden).

⁵³ Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 11 InstitutsVergV gelten in der Commerzbank Group Risk Management (inklusive Group Compliance) sowie Group Audit.

6.3 Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung

Gemäß Verordnung Art. 450 (EU) 575/2013 Abs. 1 i wird in der folgenden Tabelle die Zahl der Risk Taker der Commerzbank AG sowie der Gruppen-Risk-Taker, deren Vergütung sich für das Geschäftsjahr 2022 auf 1 Mio. Euro oder mehr belief, aufgeschlüsselt. Die Aufschlüsselung

erfolgt bis zu einem Betrag von unter 5 Mio. Euro in Vergütungsstufen von 500.000 Euro, ab 5 Mio. Euro in Stufen von 1 Mio. Euro. Sie beinhaltet die Dienstzeitaufwendungen für die Altersversorgung nach IFRS.

		a
Identifizierte Mitarbeitende, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen ⁵⁴		
1	1.000.000 bis 1.499.999 Euro	12
2	1.500.000 bis 1.999.999 Euro	1
3	2.000.000 bis 2.499.999 Euro	7
4	2.500.000 bis 2.999.999 Euro	1
5	3.000.000 bis 3.499.999 Euro	-
6	3.500.000 bis 3.999.999 Euro	-
7	4.000.000 bis 4.499.999 Euro	1
8	4.500.000 bis 4.999.999 Euro	-
9	5.000.000 bis 5.999.999 Euro	-
10	6.000.000 bis 6.999.999 Euro	-

Frankfurt am Main, im Juli 2023

Commerzbank Aktiengesellschaft

⁵⁴ Inklusive Aufsichtsrat und Vorstand der Commerzbank AG (siehe „Vergütungsbericht nach § 162 AktG“). Inklusive Zuführungen zur Altersversorgung nach IFRS.