

Entsprechenserklärung

zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG

(1) Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im November 2019 bis zum 20. März 2020 wurde den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 24. April 2017 – mit Ausnahme folgender Empfehlungen entsprochen:

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

Gemäß **Nummer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6** des Kodex soll die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Kernbestandteile des Vorstandsvergütungssystems der Bank sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung mit einem einheitlichen Zielbetrag. Bei der variablen Vergütung ermittelt der Aufsichtsrat nach Ablauf eines Geschäftsjahres auf Basis vorab vereinbarter Ziele einen Gesamtzieleerreichungsbetrag. Für diesen Gesamtzieleerreichungsbetrag gilt eine Obergrenze in Höhe des 1,4-fachen der nach den Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung ermittelten Fixvergütung. Bis zu 50% des Gesamtzieleerreichungsbetrages werden in virtuellen Commerzbank-Aktien geleistet; dafür gelten überwiegend ein Zurückbehaltungszeitraum von 5 Jahren und eine Wartefrist von weiteren 12 Monaten. Am Ende der Wartefrist wird der Gegenwert der virtuellen Commerzbank-Aktien – vorbehaltlich verschiedener Prüfschritte zur Sicherung der Nachhaltigkeit – in bar ausgezahlt. Kursveränderungen der Aktie während dieses Zeitraumes lassen die Zahl der zu gewährenden virtuellen Aktien unberührt und verändern somit den Auszahlungsbetrag, der höhenmäßig nicht begrenzt ist. Nach dem Konzept des Vergütungssystems sollen die Vorstandsmitglieder als Element einer nachhaltigen Vergütung ab Ermittlung des Gesamtzieleerreichungsbetrages im Hinblick auf die Entwicklung der virtuellen Aktien im Risiko sein. Die Begrenzung der

Chance auf Teilhabe an einer positiven Kursentwicklung wäre insbesondere vor dem Hintergrund, dass keine Begrenzung für Kursverluste vorgesehen ist, nicht angemessen.

Gemäß **Nummer 4.2.3 Abs. 2 Satz 8** des Kodex soll eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter für die variablen Teile der Vorstandsvergütung ausgeschlossen sein. Nach dem Aktiengesetz soll der Aufsichtsrat jedoch für außerordentliche Entwicklungen die Möglichkeit vereinbaren, die variable Vergütung des Vorstands zu begrenzen. Demgemäß ist der Aufsichtsrat der Commerzbank berechtigt, bei außerordentlichen Entwicklungen die Zielwerte und sonstige Parameter der variablen Vergütungsteile anzupassen, um positive wie negative Auswirkungen auf die Erreichbarkeit der Zielwerte in angemessener Weise zu neutralisieren, wobei in jedem Fall die Obergrenze der variablen Vergütung bei der Festsetzung zu beachten ist.

Der Kodex empfiehlt in **Nummer 4.2.3 Abs. 3**, dass bei Versorgungszusagen zu Gunsten des Vorstands der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen soll. Die Altersversorgung des Vorstands beruht auf einer leistungsorientierten Leistungszusage, für die kein konkretes Versorgungsniveau definiert wird. Vielmehr hat jedes Vorstandsmitglied Anspruch auf einen jährlichen Versorgungsbaustein, dessen Höhe sich nach einem Prozentsatz des pensionswirksamen Jahresgrundgehalts des einzelnen Vorstandsmitglieds bemisst. Dadurch erhält der Aufsichtsrat ein Bild von dem jährlichen und langfristigen Aufwand für die Gesellschaft, der im Hinblick auf die Bildung von Rücklagen auch von versicherungsmathematischen Einflüssen abhängt. Der Verzicht auf die Definition eines angestrebten Versorgungsniveaus im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine leistungsorientierte Leistungszusage entspricht weitgehend der Unternehmenspraxis.

Nach **Nummer 4.2.3 Abs. 4 Satz 3** des Kodex soll für die Berechnung des Abfindungs-Caps von Vorstandsmitgliedern auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. In der Commerzbank wird die variable Vergütung bei der Cap-Berechnung nach den Vorstandsansetzungsverträgen auf Basis des Durchschnitts der drei dem Ende der Organstellung vorausge-

gangenen Geschäftsjahre berücksichtigt. Durch den längeren Zeitraum sollen zufällige Ergebnisse vermieden und ein repräsentativerer Durchschnittsbetrag für die variable Vergütung in der Cap-Berechnung berücksichtigt werden. Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung ist diese Abweichung jedoch nicht zur Anwendung gekommen.

Gemäß **Nummer 4.2.5 Satz 5 und Satz 6** des Kodex sollen im Vergütungsbericht bestimmte Informationen zur Vorstandsvergütung in vorgegebenen Mustertabellen angegeben werden. Allerdings berücksichtigen die Mustertabellen des Kodex nicht die Besonderheiten der Institutsvergütungsverordnung und sind daher für Institute wie die Commerzbank weniger geeignet. Deshalb weicht die Commerzbank seit dem Vergütungsbericht für das Jahr 2017 von dieser Empfehlung ab. Die Commerzbank hat eigene Tabellen entworfen, die ihr Vorstandsvergütungssystem transparent und verständlich wiedergeben.

Von der zusätzlichen Verwendung der Mustertabellen des Kodex – neben den von der Bank entworfenen sowie den nach den Rechnungslegungsvorschriften erforderlichen Tabellen – hat die Commerzbank abgesehen, weil dies der angestrebten Übersichtlichkeit und Allgemeinverständlichkeit des Vergütungsberichts entgegensteht.

Nach **Nummer 5.3.3** des Kodex soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist. Gemäß § 25d Abs. 11 Satz 2 Nr. 1 Kreditwesengesetz sind dem Nominierungsausschuss auch Aufgaben zugewiesen, bei denen eine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter üblich und notwendig ist. So soll der Nominierungsausschuss den Aufsichtsrat z. B. bei der Ermittlung von Bewerbern für die Besetzung von Stellen in der Geschäftsleitung bei Kreditinstituten unterstützen. Diese Aufgabe wurde bei der Commerzbank früher vom Präsidialausschuss wahrgenommen, dem auch Arbeitnehmervertreter angehören. Um die in der Commerzbank etablierte Praxis der Beteiligung von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern bei der Auswahl von Bewerbern für den Vorstand beizubehalten, sind zwei Mitglieder des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats der Commerzbank Arbeitnehmervertreter.

- (2) Seit dem 20. März 2020 wurde und wird den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 – mit Ausnahme der nachstehenden Empfehlungen entsprochen:

Ausweislich der **Empfehlung G. 10 Satz 1** des Kodex sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft

angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Hälfte der variablen Vergütung aktienbasiert gewährt wird. Mit diesem Anteil sind die Mitglieder des Vorstands hinreichend an der Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie beteiligt. Sie werden dadurch effektiv angehalten, ihr Handeln auf die langfristige Entwicklung der Commerzbank Aktiengesellschaft auszurichten.

Nach der **Empfehlung C. 15 Satz 2** des Kodex soll ein Antrag auf gerichtliche Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds bis zur nächsten Hauptversammlung befristet sein. Die Commerzbank Aktiengesellschaft ist bei ihrem Antrag auf gerichtliche Bestellung von Herrn Hans-Jörg Vetter von dieser Empfehlung abgewichen. Herr Vetter wurde antragsgemäß für die restliche Amtszeit des ausgeschiedenen Mitglieds, Herrn Dr. Stefan Schmittmann, zum Aufsichtsratsmitglied bestellt – also bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2022 entscheidet. Vor dem Hintergrund anstehender langfristiger strategischer Entscheidungen und Anpassungen war die Kontinuität in der Aufsichtsratsbesetzung für die Commerzbank Aktiengesellschaft und ihre Gremien von besonderer Bedeutung. Es handelt sich insofern um eine einmalige Abweichung von dieser Empfehlung.

Gemäß der **Empfehlung B. 3** des Kodex soll eine Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens 3 Jahre erfolgen. Die Commerzbank Aktiengesellschaft ist hiervon bei der Bestellung von zwei Vorstandsmitgliedern abgewichen, die jeweils für 5 Jahre bestellt wurden. Aufgrund der individuellen Qualifikationen und Erfahrungen dieser Vorstandsmitglieder, die in langjährigen Führungspositionen erworben wurden, erschien eine längere Bestellung als die empfohlenen 3 Jahre angemessen. Zudem war vor dem Hintergrund anstehender langfristiger strategischer Entscheidungen und deren Umsetzung insbesondere die Bestellung des neuen Vorsitzenden des Vorstands für die gesetzliche Höchstdauer von 5 Jahren in der aktuellen Situation für die Commerzbank Aktiengesellschaft von besonderer Bedeutung.

Im Sinne einer umfassenden Transparenz wird zudem Folgendes erklärt:

Gemäß der Empfehlung G. 13 Satz 1 des Kodex soll der Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht übersteigen, wobei nach der Begründung zu dieser Empfehlung für die Berechnung des Abfindungs-Caps auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen ist. In der Commerzbank wird die variable Vergütung in der Cap-Berechnung nach den Vorstandsanstellungsverträgen auf Basis des Durchschnitts der drei dem

Ende der Organstellung vorausgegangenen Geschäftsjahre berücksichtigt. Durch den längeren Zeitraum sollen zufällige Ergebnisse vermieden und ein repräsentativerer Durchschnittsbetrag für die variable Vergütung in der Cap-Berechnung berücksichtigt werden. Im Hinblick auf den geänderten Kodexwortlaut sehen wir in dieser Regelung keine Abweichung von einer Empfehlung. Zudem ist diese Regelung seit dem Inkrafttreten des neuen Kodex am 20. März 2020 nicht zur Anwendung gekommen.

Frankfurt am Main, November 2020

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat