



COMMERZ REAL

People and Culture

# Vergütungsbericht 2020

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung  
(InstitutsVergV) vom 15. April 2019



# 1 Einleitung

Wer in eine stabile und nachhaltige Zukunft investieren will, kommt an realen Werten nicht vorbei. Bei der Commerz Real, einem Unternehmen der Commerzbank-Gruppe, stehen diese bereits seit 49 Jahren im Mittelpunkt. An den Hauptstandorten Wiesbaden und Düsseldorf sowie in 17 weiteren Geschäftsstellen im In- und Ausland engagieren sich rund 780 Mitarbeiter dafür, Sachwerte als Geldanlage verfügbar zu machen und zu finanzieren.

Ob Immobilien, Solarparks, Leitungsnetze oder Produktionsanlagen: Wir konzentrieren uns auf attraktive Sachwertinvestments, die wir für unsere Anleger, Kunden und Geschäftspartner optimal strukturieren. Umfassendes Know-how im Assetmanagement und eine breite Strukturierungsexpertise bündeln wir zu Investmentprodukten für private und institutionelle Anleger, individuellen Finanzierungsstrukturierungen für gewerbliche Projekte und alternativen Finanzierungslösungen für Firmenkunden.

Dabei haben wir den Gedanken der Nachhaltigkeit fest in unserem Wertegerüst und Selbstverständnis verankert: Neben dem Ziel, unseren eigenen Fußabdruck durch unsere Geschäftstätigkeit über eine konsequente Betriebsökologie zu reduzieren, setzen wir auf ein nachhaltig strukturiertes Kerngeschäft. Dazu gehört auch, bestehende Produkte nachhaltig auszurichten, indem wir unsere Portfolios nach ESG (Environment, Social, Governance) -Kriterien steuern.

Zum Fondsspektrum gehören der offene Immobilienfonds „hausInvest“, der erste Privatanleger-Impactfonds mit Sachwertfokus „klimaVest“, institutionelle Anlageprodukte sowie unternehmerische Beteiligungen der Marke „CFB Invest“ mit Sachwertinvestitionen in den Schwerpunktssegmenten regenerative Energien und Immobilien. Als Leasingdienstleister des Commerzbank-Konzerns bietet die Commerz Real zudem bedarfsgerechte Mobilienleasingkonzepte für Unternehmen sowie individuelle Finanzierungsstrukturierungen für Immobilien, Großmobilen und Infrastrukturprojekte.

Diese Vielfalt ist unsere Stärke. Sie hilft uns nicht nur dabei, nachhaltige Lebenswelten zu schaffen, sondern bietet auch die Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg unserer Anleger, Kunden und Geschäftspartner, insbesondere in den zunehmenden herausfordernden Umfeld der Commerzbank-Gruppe. Es ist davon auszugehen, dass die Niedrigzinsphase für längere Zeit andauern wird. Dazu kommen seit dem Jahr 2020 die Folgen der Covid-19-Pandemie, die in ihrem Umfang noch nicht vollständig abzusehen sind.

Um diese Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen, überprüft die Commerz Real auch ihre Vergütungsstrategie und -systematik kontinuierlich. Im digitalen Zeitalter liegt das größte Kapital in den Mitarbeitern. Aus diesem Grund wollen wir eine nachhaltig innovative Unternehmenskultur schaffen, um die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Commerz Real voranzutreiben. Denn ohne unsere Mitarbeiter, ihre Einstellungen, Werte und Offenheit, ihre Wissbegier und Motivation, kann es keine digitale Transfor-

mation geben. So müssen wir engagierte und qualifizierte Mitarbeiter für den nachhaltigen, digitalen Wandel der Commerz Real gewinnen und binden. Dies erfordert neben einem attraktiven und modernen Arbeitsumfeld auch wettbewerbsfähige Gehälter – die wir bei gleichzeitig hoher Kostendisziplin sicherstellen müssen. Dabei schränken die regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme im Finanzsektor die Freiheitsgrade bei der Gestaltung unserer Vergütung ein.

Die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute sind auf europäischer Ebene unter anderem in der EU-Richtlinie „Capital Requirements Directive“ (CRD) und der EU-Verordnung „Capital Requirements Regulation“ (CRR) fixiert.

Auf nationaler Ebene werden die Anforderungen der CRD durch die InstitutsVergV 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.

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

Zudem sind innerhalb der Commerz Real Teilkonzerns (Commerz Real) die regulatorische Anforderungen an Kapitalverwaltungsgesellschaften aus der Umsetzung der europäischen AIFM-Richtlinie in nationales Recht zum 22. Juli 2013 (Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB)) zu berücksichtigen.

Die Commerz Real AG wurde durch die Commerzbank AG als Teil der regulatorischen Gruppe im Sinne des § 27 InstitutsVergV innerhalb des Commerzbank-Konzerns identifiziert.

Der vorliegende Vergütungsbericht basiert auf der für das Geschäftsjahr 2020 gültigen Instituts-VergV vom 15. April 2019. Er fasst die für das Geschäftsjahr 2020 gültigen Mitarbeitervergütungssysteme der Commerz Real AG sowie deren inländischen Tochtergesellschaften zusammen.

# 2 Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie der Commerzbank AG setzt innerhalb der Commerzbank-Gruppe die Leitplanken für die Vergütungspolitik, um eine marktgerechte und leistungsorientierte Vergütung der Mitarbeiter zu gewährleisten. Die Vergütungsstrategie der Commerzbank AG leitet sich aus der Personalstrategie ab und steht im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Commerzbank-Gruppe. Die Vergütungsstrategie der Commerzbank AG wird unter Berücksichtigung von spezifischen Besonderheiten in der Commerz Real AG angewendet.

Die Vergütungsstrategie wurde erstmals im Januar 2016 vom Vorstand der Commerz Real AG verabschiedet und anschließend vom Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen. Sie wird seitdem regelmäßig sowie anlassbezogen überprüft und bei gegebenenfalls veränderten Rahmenbedingungen angepasst. Geschäfts- und Risikostrategie sowie Vergütungsstrategie sind allen Mitarbeitern der Commerz Real über das Intranet zugänglich.

Die Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2020 trugen im Berichtszeitraum dazu bei, die strategischen Ziele des Commerzbank-Konzerns zu unterstützen. Zugleich stellten sie sicher, dass in einem dynamischen Marktumfeld qualifizierte Mitarbeiter gewonnen und gebunden werden können. Die Commerz Real AG und ihre Tochtergesellschaften achten 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 Anleger und Kunden zuwiderlaufen, zu vermeiden.

Den Zielen der Vergütungsstrategie folgend besteht die Gesamtvergütung in dem Commerz Real aus mehreren Komponenten:

- Mit einer **marktgerechten, ergebnis- und leistungsorientierten Vergütung**, die primär auf den Erfolg des Commerzbank-Konzerns und der Commerz Real ausgerichtet ist, will die Commerz Real die Interessen ihres Anteilseigners, Anleger und ihrer Mitarbeiter gleichermaßen berücksichtigen und die nachhaltige und positive Unternehmensentwicklung unterstützen.

Darüber hinaus gewährt die Commerz Real für definierte Mitarbeitergruppen ermessensunabhängig weitere Zusatzleistungen:

- Mit den **freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen** schafft die Commerz Real ein leistungsförderndes Arbeitsumfeld, erkennt die Leistung ihrer Mitarbeiter an und unterstützt sie auch über das Arbeitsumfeld hinaus.

- Ergänzend zur gesetzlichen und privaten Altersvorsorge bietet die Commerz Real ihren Mitarbeitern eine **betriebliche Altersversorgung** über verschiedene Durchführungswege an. Diese betriebliche Altersversorgung trägt dazu bei, dass die Mitarbeiter gut abgesichert in den Ruhestand gehen können.

Die verschiedenen Vergütungskomponenten bestimmen unter Berücksichtigung eines angemessenen und zulässigen Verhältnisses von variabler zur fixer Vergütung die marktgerechte Gesamtvergütung der Mitarbeiter.

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

Alle Entgelt- und Bewertungsstrukturen der Commerz Real sind im Einklang mit den §§ 3 und 4 EntgTranspG (Entgelttransparenzgesetz) konsequent geschlechtsneutral ausgestaltet. Dabei unterstützt die Commerz Real die berufliche Entwicklung von Mitarbeitern jeglichen Geschlechts gleichermaßen, damit diese ihre Qualifizierung – ungeachtet unterschiedlicher Erwerbsbiografien und wechselnden 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 Commerz Real AG und ihre Tochtergesellschaften dulden 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

Die Compensation-Governance-Struktur der Commerz Real besteht aus dem Vergütungskontrollausschuss, einem Ausschuss des Aufsichtsrates der Commerz Real AG. Daneben werden im Vergütungskomitees der Commerzbank AG anlassbezogene Vergütungsthemen der Commerzbank-Gruppe behandelt.

## 3.1 Vergütungskontrollausschuss der Commerz Real AG

Für die Commerz Real AG besteht als nicht bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c KWG keine regulatorische Verpflichtung, einen Vergütungskontrollausschuss einzurichten.

Die Commerz Real AG hat als Mutterkonzern jedoch freiwillig dem Präsidialausschuss die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses übertragen, um die regulatorischen Vorgaben der Tochtergesellschaften Commerz Real Investmentgesellschaft mbH und Commerz Real Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH gemäß § 37 KAGB i.V.m. dem Anhang II der europäischen Richtlinie 2011/61/EU – in Bezug auf Vergütungskontrollausschüsse – zu erfüllen. Die Einrichtung des Vergütungskontrollausschuss erfolgte gemäß den Bestimmungen des § 25 d Abs. 12 KWG.

Der Vergütungskontrollausschuss bereitet die Aufsichtsratsentscheidungen über die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand vor und unterstützt diesen bei der Festsetzung der fixen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstände. Er berücksichtigt dabei besonders die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement des Unternehmens und trägt den langfristigen Interessen des Investors, der Anleger, sonstiger Beteiligter und der Öffentlichkeit Rechnung. Ebenso unterstützt er den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter.

Der Vergütungskontrollausschuss übernimmt auch für andere Gesellschaften der Commerz Real die Funktion des Vergütungskontrollausschusses. Im Geschäftsjahr 2020 nahm der Vergütungskontrollausschuss diese Aufgabe auch für die Commerz Real Investmentgesellschaft mbH und Commerz Real Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH wahr.

Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses werden vom Präsidialausschuss des Aufsichtsrates der Commerz Real AG und sind in der Geschäftsordnung festgehalten.

## 3.2 Vergütungskomitee der Commerzbank AG

Das Vergütungskomitee wurde eingerichtet, um die Kontrolleinheiten der Commerzbank AG 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 § 25a Abs. 5 KWG sowie von Gruppen-Risk-Takern nach § 27 Abs. 2 Satz 1 InstitutsVergV innerhalb der Commerzbank-Gruppe angemessen zu beteiligen. Aus diesem Grund sind die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 11 InstitutsVergV sowie die Bereiche Group Finance und Group Legal mit ständigen Mitgliedern im Vergütungskomitee vertreten. Group Audit sowie der Vergütungsbeauftragte der Commerzbank AG sind 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 Entscheidungen eingebunden.

Das Vergütungskomitee prüft in diesem Zusammenhang, ob die Vergütungssysteme im Einklang mit der Geschäfts-, Risiko- und Personalstrategie der Commerzbank AG 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 der 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 Gesamtvorstand 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 Commerzbank AG veröffentlicht ist.

# 4 Vergütungssystem

Für die Mitarbeiter der Commerz Real bildet das Festgehalt den Schwerpunkt ihrer Vergütung. Das Festgehalt basiert primär auf den Qualifikationen und Kompetenzen des Mitarbeiters und den Anforderungen der ausgeübten Funktion. Für alle Mitarbeiter sind die Anforderungen in aufeinander aufbauenden Karrierestufen beschrieben. Die einzelnen Karrierestufen strukturieren in aufsteigender Reihenfolge alle Funktionen der Commerz Real in Abhängigkeit ihrer internen Wertigkeit. Hierfür hat die Commerz Real für jede Karrierestufe ein Vergütungsband festgelegt.

Das Festgehalt kann im Vergütungsmodell „AT-Modell“ durch eine variable Vergütung ergänzt werden. Diese gewährleistet neben der marktorientierten fixen Bezahlung eine ergebnisorientierte variable Vergütung, die den Erfolgsbeitrag des Commerzbank-Konzerns und des Commerz Real Teilkonzerns berücksichtigt. Bei Risk Takern fließen bei der Festlegung der variablen Vergütung zusätzlich auch deren individuelle Erfolgsbeiträge mit ein.

Im Geschäftsjahr 2020 kamen folgende Vergütungsmodelle zur Anwendung:

- Basis-Modell:  
Mitarbeiter in den Karrierestufen A, B, C und D
- AT-Modell:  
Mitarbeiter in den Karrierestufen 2, 3, 4 und 5, Generalbevollmächtigte und Geschäftsleiter

Die Vergütungsmodelle für Mitarbeiter und Führungskräfte sind im Hinblick auf die Minimierung vergütungsinduzierter Risiken an den jeweils erforderlichen regulatorischen Vorgaben ausgerichtet.

Dies galt insbesondere im Hinblick auf die Vergütungsparameter, die Budgetbildung, den Poolvorbehalt gemäß § 7 InstitutsVergV sowie die individuelle Verteilung. Dadurch wurde die Vergütungssystematik für alle Mitarbeitergruppen transparenter und nachvollziehbarer gestaltet.

Infolge der Novellierung der InstitutsVergV vom 25. Juli 2017 wurden die verschiedenen Vergütungsmodelle – Management- und AT-Modell – weiter vereinheitlicht und zu einem Modell zusammengefasst. In diesem Zusammenhang wurden auch die Richtlinien für Abfindungen an die Bestimmungen der InstitutsVergV angepasst.

Das AT-Modell differenziert bezüglich der individuellen Bonusverteilung nur zwischen Risk Takern und Mitarbeiter ohne erhebliche Einfluss auf das Risikoprofil der Commerzbank AG, Commerz Real AG oder deren Tochtergesellschaften. Es berücksichtigt dadurch die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV in Bezug auf die Vergütung

der Risk Taker. Das AT-Modell gilt in der Commerz Real seit dem Geschäftsjahr 2019.

Sofern die Commerz Real die Zahlung weiterer variablen Vergütungsbestandteile wie zum Beispiel Halteprämien, Garantien oder Buyouts zusagt, unterliegen diese sowohl den Bedingungen der Gewährung nach als auch den Bedingungen des Anspruchserwerbs und der Auszahlung nach vollumfänglich den Vorgaben der InstitutsVergV.

Nachfolgend sind die im Berichtszeitraum 2020 für die Mitarbeiter der Commerz Real gültigen Vergütungsparameter und -modelle beschrieben. Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten der Vergütungsmodelle können Kapitel 4.6.2 entnommen werden.

Der vorliegende Vergütungsbericht gilt für folgende inländische Gesellschaften der Commerz Real:

- Commerz Real AG (CR AG)
- Commerz Real Asset Verwaltungsgesellschaft mbH (CR Asset)
- Commerz Real Digitale Vertriebs- und Servicegesellschaft mbH (CR DVS)
- Commerz Real Investmentgesellschaft mbH (CRI)
- Commerz Real Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH (CR KVG)
- Commerz Real Mobilienleasing GmbH (CR ML)
- EuREAM GmbH (EuREAM)

## 4.1 Vergütungsparameter

Im Vorfeld eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Vorstand der Commerzbank AG über Leitplanken für Ziele im Commerzbank-Konzern. An der Festlegung dieser Leitplanken sind die Kontrolleinheiten der Commerzbank AG unter anderem im Rahmen ihrer Mitwirkung im Vergütungskomitee maßgeblich beteiligt. Sie stellen sicher, dass sich die Ziele des Vorstands der Commerz Real AG an der Geschäfts- und Risikostrategie sowie an der Personalstrategie des Commerzbank-Konzerns ausrichten. Neben den spezifischen Zielvorgaben für den Commerzbank-Konzern und Commerz Real Teilkonzern werden die strategischen Zielsetzungen der Mehrjahresplanung sowie weitere Projekt- und/oder Linienziele und die Unternehmenskultur berücksichtigt. Die Zielvorgaben dienen als Orientierung für

die individuellen Zielvereinbarungen der darunterliegenden Führungsebenen bis hin zum Mitarbeiter.

Seit dem Geschäftsjahr 2019 gilt in der Commerz Real das neue AT-Modell. In diesem Modell wird die variable Vergütung für Mitarbeiter, die keine Risk Taker sind, seit dem Geschäftsjahr 2020 ausschließlich auf Basis der Performance des Commerzbank-Konzerns und des Commerz Real Teilkonzerns bestimmt. Für diese Mitarbeiter müssen daher nicht zwingend individuelle Ziele vereinbart werden. Für alle Risk Taker wird sichergestellt, dass die Ziele für Führungskräfte und Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Zielleitplanken nach einheitlichen Kriterien festgelegt werden.

Das beschriebene Vorgehen stellt sicher, dass die zu Beginn eines Geschäftsjahres vereinbarten individuellen Ziele der Mitarbeiter mit den strategischen Zielsetzungen im Einklang stehen. Bei der Festlegung der individuellen Ziele wird berücksichtigt, dass die vergütungsrelevanten Ziele hinreichend ambitioniert sind, einen effektiven und nachhaltigen Beitrag zum Erreichen der Unternehmensziele leisten und keine Anreize setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Zielvereinbarung beinhaltet grundsätzlich quantitative und qualitative Ziele.

Ergänzend hierzu legt der Vorstand der Commerzbank AG u.a. für den Konzern und für den Commerz Real Teilkonzern sogenannte Performance-Geraden fest, die an der langfristigen Strategie der Commerzbank AG ausgerichtet sind und auf deren Basis anhand einer Zielgröße für den Economic Value Added (Commerzbank-Konzern) bzw. das absolute operative Ergebnis (Commerz Real Teilkonzern) das Volumen für die variable Vergütung ermittelt wird.

Vom Geschäftsjahr 2021 an werden neben den quantitativen Zielen für den Economic Value Added bzw. das absolute operative Ergebnis weitere qualitative Ziele des Commerzbank-Konzerns für die Bemessung des Bonusvolumens herangezogen. Für das Geschäftsjahr 2021 werden dies das Verstetigen der Kundenzufriedenheit auf hohem Niveau, das Verankern der Nachhaltigkeit im Selbstverständnis des Commerzbank-Konzerns, das Einhalten der Integrität sowie die Fortschritte beim Umbau der Geschäftsmodelle sein.

## 4.2 Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung im Commerzbank-Konzern

Am Ende eines Geschäftsjahres wird das vorläufige Auszahlungsvolumen für die variable Vergütung auf Grundlage der zu Jahresbeginn festgelegten Ziele und Parameter ermittelt. Dabei fließt das Ergebnis des Commerzbank-Konzerns zu 40 Prozent und das Ergebnis des Commerz Real Teilkonzerns zu 60 Prozent in die Berechnung des Auszahlungsbudgets ein. Das vorläufige Auszahlungsvolumen wird am Anfang des Folgejahres auf Basis finaler Abschlusszahlen überprüft.

Für den Fall des Eintritts außergewöhnlicher Rahmenbedingungen, die außerhalb des Einflussbereichs der Commerzbank AG liegen, ist die Commerzbank AG gemäß der Auslegungshilfe zu § 19 InstitutsVergV berechtigt, den

Wert der Zielerreichung für den Commerzbank-Konzern 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 Naturkatastrophe) 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 (sogenannter Poolvorbehalt). Dabei wird das Budget für die variable Vergütung unter Einbeziehung unterschiedlicher Faktoren sowie unter Beachtung regulatorischer Anforderungen geprüft und nur bei einer positiven Gesamtschau festgelegt. Die zugrunde liegenden Anforderungen werden unabhängig voneinander betrachtet und entsprechend gewertet.

Der Prozess berücksichtigt ökonomische sowie regulatorische Faktoren wie die Fähigkeit, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten und wiederherzustellen. Der Prozess stellt sicher, dass die Fähigkeit, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10 i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, nicht eingeschränkt wird.

Im Rahmen der ökonomischen Faktoren werden die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage hinreichend berücksichtigt. Außerdem werden die ökonomischen Faktoren gemäß § 7 Abs. 1 Satz 3 InstitutsVergV durch Verwendung des Economic Value Added (EVA) in der von der Commerzbank AG zugrunde gelegten Definition erfüllt. Der EVA wird grundsätzlich in Vergütungsmodellen des Commerzbank-Konzerns verwandt, um die Budgets für die variable Vergütung zu ermitteln. Er berücksichtigt das 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.

Darüber hinaus wird geprüft, ob die regulatorischen Anforderungen an die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die kombinierten Kapitalpufferanforderungen erfüllt sind. Diese werden regelmäßig durch das interne Asset Liability Committee der Commerzbank AG geprüft.

Im Rahmen einer Gesamtschau werden alle Kennzahlen der Poolprüfung zusätzlich im Gesamtkontext betrachtet. Dabei werden Einfluss und Auswirkungen unter anderem der variablen Vergütung und außergewöhnliche Ereignisse mit Bezug zur Bilanz auf die aktuelle und zukünftige Gesamtbanksituation beachtet. Bei einer negativen Gesamtschau



wird grundsätzlich kein beziehungsweise ein reduziertes Budget zur Zahlung einer variablen Vergütung zur Verfügung gestellt (Poolvorbehalt).

Sofern eine variable Vergütung gezahlt wird, legt der Vorstand der Commerzbank AG auf Basis der festgestellten Performances die finalen Pools, u.a. für die Konzern-Segmente und den Commerz Real Teilkonzern, in Form sogenannter Dotierungsquoten fest. Für den Vorstand der Commerz Real AG ist die ermittelte Dotierungsquote der Commerzbank AG eine Empfehlung, auf deren Basis über den Bonus-Pool entschieden wird.

## 4.3 Vergütungsmodelle ohne variable Vergütung

Nachfolgend werden die Grundzüge der Vergütungsmodelle ohne variable Vergütung skizziert.

### 4.3.1 Individuelle Regelungen unterhalb der Karrierestufe 2

Einige Mitarbeiter der Commerz Real, die eine Funktion in den Karrierestufen A, B, C oder D einnehmen, erhalten ihre Vergütung – aufgrund der nach diversen Fusionen der Vergangenheit in den Vorgängerinstitutionen der Commerz Real AG existierenden verschiedenen Vertragsmodellen – nach unterschiedlichen einzelvertraglichen Regelungen. Manche der Verträge basieren auf dem Manteltarifvertrag Banken und gewähren den Mitarbeitern alle Leistungen des Bankengehaltstarifs. Andere Verträge garantieren ihren Inhabern neben zwölf Grundgehältern (einschließlich Zulagen und Nebenleistungen) ein 13. Monatsgehalt.

Das Standardmodell unterhalb der Karrierestufe 2 bildet das Basis-Modell ab.

### 4.3.2 Basis-Modell

Das Vergütungsmodell „Basis-Modell“ gilt für alle Mitarbeiter, die der Karrierestufe A, B, C oder D zugeordnet sind und unter den Geltungsbereich des Vergütungsmodells fallen. Die Vergütung im Basis-Modell setzt sich aus dem Jahresfestgehalt (zwölf Monatsgehälter einschließlich eventueller pensions- oder nicht pensionsfähiger Zulagen) sowie eventuellen Nebenleistungen zusammen. Ein wesentlicher Bestandteil der Vergütungssystematik im Basis-Modell sind grundsätzlich die für jede Karrierestufe festgelegten Gehaltsbänder (Unter- und Obergrenzen). Die Gehaltsbänder definieren das zulässige Mindest- und Höchstgehalt der Mitarbeiter auf den jeweiligen Karrierestufen.

Im Basis-Modell erfahren u.a. Berufseinsteiger und ausgebildete Nachwuchskräfte mit steigender Berufspraxis eine sukzessive Anpassung der Festgehälter bis zur Erreichung von sogenannten Orientierungs-Festgehältern, die in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes über den Banduntergrenzen liegen.

## 4.4 Vergütungsmodell mit variabler Vergütung

Neben dem Jahresfestgehalt, das in der Regel in 12 Monatsgehältern gezahlt wird, können Mitarbeiter im AT-Modell 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 der Mitarbeiter festzulegen.

Die Commerz Real hat dies dadurch umgesetzt, dass sie für das AT-Modell nach Karrierestufen differenzierte Obergrenzen für die variable Vergütung festgelegt hat. Unabhängig von diesen Obergrenzen darf die variable Vergütung eines Mitarbeiters vorbehaltlich einer anderslautenden Hauptversammlungsbeschlusses die Höhe seiner individuellen Jahresfestvergütung nicht überschreiten (Bonus-Cap). Zusätzlich bestehen im AT-Modell Reduzierungs- oder Streichungsmöglichkeiten bei pflichtwidrigem Verhalten.

Nachfolgend werden die Grundzüge des AT-Modells skizziert.

### 4.4.1 AT-Modell

Das AT-Modell in seiner jetzigen Form gilt seit dem Geschäftsjahr 2019 für alle Mitarbeiter, die mindestens der Karrierestufe 2 zugeordnet sind und unter den Geltungsbereich des Vergütungsmodells fallen sowie für Generalbevollmächtigte und für Geschäftsleiter.

Als Basis zur späteren Ermittlung der variablen Vergütung legt der Vorstand der Commerzbank AG zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres für den Commerzbank-Konzern sowie für jedes Segment Ziele auf Basis einer Kenngröße (derzeit Economic Value Added (EVA) für den Commerzbank-Konzern und das absolute operative Ergebnis für den Commerz Real Teilkonzern) sowie korrespondierend zu den Ergebniserwartungen ein Zielvolumen fest. Dieses setzt sich aus der Summe der „variablen Vergütungspotentiale“ (vVp) zusammen, die als Orientierungswert für die individuelle variable Vergütung der Mitarbeiter dienen.

Basis für dessen Berechnung ist das individuelle Bruttomonatsgehalt, das je nach individuelle Karrierestufe und Risk-Taker-Status mit einem Faktor multipliziert wird. Das variable Vergütungspotential gibt an, welchen Betrag die variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr beitragen kann, wenn die von der Commerzbank AG für den Commerzbank-Konzern und den Commerz Real Teilkonzern gesetzten Ziele vollständig erreicht werden.

Bei Überleitung in das neue AT-Modell konnten je nach Höhe des ursprünglichen Orientierungsbetrages variable Vergütungsbestandteile in fixe Vergütung umgewandelt werden, sodass insgesamt eine Reduzierung der risikoorientierten variablen Vergütung die Folge war.

Das Auszahlungsvolumen im AT-Modell wird für die Commerz Real am Ende des Geschäftsjahres auf Basis der Ergebnisse des Commerzbank-Konzerns und des Commerz Real Teilkonzerns auf Basis der Zielerreichung des Economic Value Added bzw. des absoluten operativen Ergebnis

generiert. Diese so ermittelte Dotierungsquote bemisst sich zu 40 Prozent anhand der Zielerreichung des Commerzbank-Konzerns und zu 60 Prozent anhand der Zielerreichung des Commerz Real Teilkonzerns.

Vom Geschäftsjahr 2021 an werden neben dem EVA und dem absoluten operativen Ergebnis 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 Auszahlungsvolumina ein.

Bei der Ermittlung der individuellen Auszahlungsbeträge wird zwischen Risk Takern und Mitarbeiter ohne Einfluss auf das Risikoprofil der Commerzbank AG, Commerz Real AG oder deren Tochtergesellschaften unterschieden. Für Mitarbeiter, die keine Risk Taker sind, wird die Auszahlungshöhe der variablen Vergütung ermessensunabhängig auf Basis des individuellen variablen Vergütungspotentials multipliziert mit der Dotierungsquote ermittelt.

Die Festlegung der variablen Vergütung bei Risk Takern 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 Vergütungspotential begrenzt. Unabhängig davon stellt die Commerz Real sicher, dass die variable Vergütung die Höhe der individuellen Jahresfestvergütung nicht übersteigt. Im AT-Modell gelten darüber hinaus die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.6.

#### 4.4.2 Vorstandsvergütung

Das Management-Modell ging mit dem Geschäftsjahr 2019 im AT-Modell auf. Die Mitglieder des Vorstands der Commerz Real AG werden nach dem AT-Modell vergütet (Kapitel 4.4.1).

#### 4.5 Mitarbeiter in Kontrolleinheiten

Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 11 InstitutsVergV gelten in der Commerz Real die Bereiche Risk Controlling and Consulting, Risikomanagement Anlageprodukte, Risikomanagement Mobilienleasing, Revision, Compliance, Revision und People and Culture.

Die Commerz Real hat für Kontrolleinheiten keine eigenen Vergütungsmodelle implementiert, jedoch sind die Mitarbeitervergütungssysteme 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 Commerz Real keine Abhängigkeit der Mitarbeiter vom Erhalt einer zusätzlichen variablen Vergütung besteht. Die Commerz Real definiert den Schwerpunkt dahingehend, dass in Kontrolleinheiten eine maximale variable Vergütung von einem Drittel der Gesamtvergütung erreicht werden kann.

Die variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen wird nicht auf Basis der Ertragsziele der überwachten Bereiche bzw. Leistungsbereiche, sondern auf Grundlage

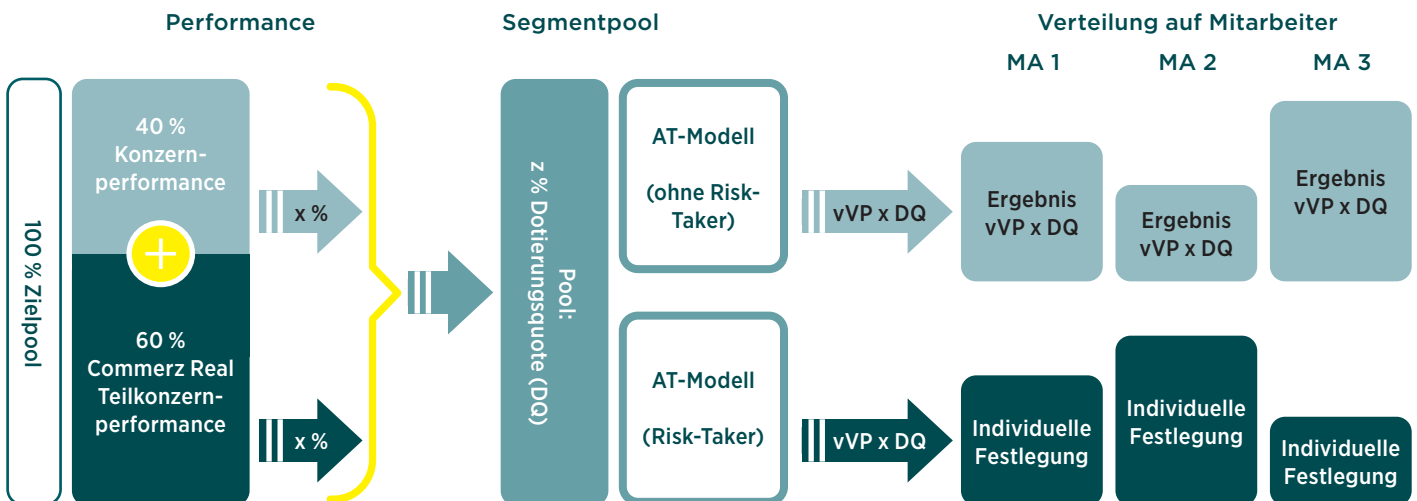


Abbildung 1: Überblick über die Funktionsweise des AT-Modells für das Geschäftsjahr 2020



des Ergebnisses des Commerzbank-Konzerns und des Commerz Real Teilkonzerns (vgl. Kapitel 4.2) bemessen. Mögliche Interessenkonflikte bei der Wahrnehmung der Überwachungsfunktion werden über Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern der Kontrolleinheiten vermieden.

Die Mitarbeiter in Kontrollfunktionen unterlagen 2020 je nach Funktion den Regelungen des Basis- beziehungsweise AT-Modells.

## 4.6 Besondere Regelungen zur variablen Vergütung im Commerzbank-Konzern

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

Mitarbeitern, 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 Mitarbeiter, die als Risk Taker identifiziert wurden, unterliegt gesonderten Bedingungen (siehe Kapitel 4.6.2).

### 4.6.1 Risk-Taker-Identifikation

Die Commerz Real AG ist derzeit nach dem KWG kein bedeutendes Finanzinstitut. Es muss daher grundsätzlich selbst keine Identifizierung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern erfolgen, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank AG, Commerz Real AG oder deren Tochtergesellschaften hat. Die Commerz Real AG führt jedoch auf freiwilliger Basis eine Identifizierung von Risk Taker Funktionen durch.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres sowie bei unterjährigen Veränderungen werden diejenigen Geschäftsleiter und Mitarbeiter identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank AG, Commerz Real AG oder deren Tochtergesellschaften haben. Die Risk Taker werden auf Basis ihrer hierarchischen Position (Geschäftsleiter, erste Führungsebene oder Vorsitzende wichtiger Ausschüsse) sowie einer Prüfung ihres funktionsbedingten potenziellen Einflusses auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank AG, Commerz Real AG oder deren Tochtergesellschaften identifiziert.

Für das Jahr 2020 wurde auf Ebene des Commerzbank-Konzerns die Vorstände der Commerz Real AG sowie die Geschäftsführer der Commerz Real Investmentgesellschaft mbH, Commerz Real Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH und Commerz Real Mobilienleasing GmbH als Gruppen Risk Taker identifiziert. Auf Ebene der Commerz Real wurden für das Jahr 2020 die Vorstände der Commerz Real AG (erste Führungsebene), die leitenden Angestellten (zweite Führungsebene der Commerz Real), die Mitglieder der Geschäftsleitung der Finanzdienstleistungsinstitute

und Kapitalverwaltungsgesellschaften unterhalb der Commerz Real AG sowie sieben weitere Mitarbeiter aufgrund ihrer funktionalen Stellung als Risk Taker identifiziert. Sofern ein Mitarbeiter im Jahr 2020 für mindestens 90 Tage als Risk Taker identifiziert wurde, unterlag dessen gesamte variable Vergütung für das Geschäftsjahr den Regelungen für Risk Taker.

### 4.6.2 Vergütungsregelungen für Risk Taker

Aufgrund ihrer Bedeutung für das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank AG, Commerz Real AG oder deren Tochtergesellschaften gelten für Risk Taker gesonderte Regelungen für das Messen ihrer Performance sowie die Bemessung und Auszahlung ihrer variablen Vergütung.

Im Commerzbank-Konzern wird in Abhängigkeit der Hierarchieebene und der Risikorelevanz der Tätigkeit des Mitarbeiters zwischen Risk Taker I und Risk Taker II unterschieden. Als Risk Taker I gelten alle Mitglieder der ersten Konzernführungsebene, die in ihrer Funktion an den Vorstand der Commerzbank AG berichten, sowie weitere Mitarbeiter, die an die Geschäftsleitung eines anderen bedeutenden Institutes im Commerzbank-Konzern berichten. In der Commerz Real gelten darüber hinaus alle Mitglieder der Geschäftsleitung der Kapitalverwaltungsgesellschaften, die nach der AIFMD bzw. dem KAGB reguliert sind, als Risk Taker I. Alle übrigen Risk Taker sind als Risk Taker II eingestuft.

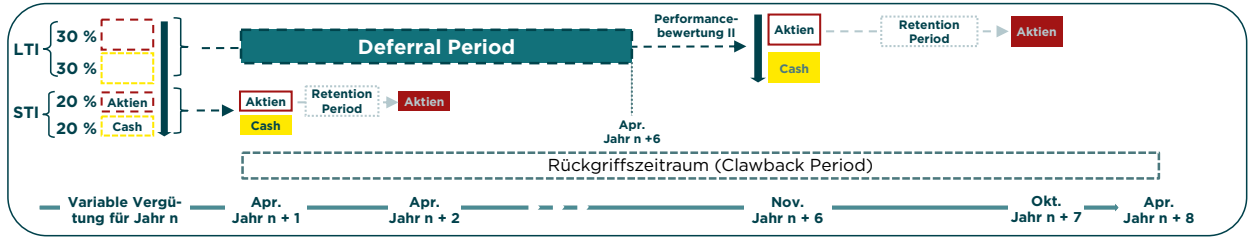
Übersteigt die variable Vergütung eines Risk Takers einen Betrag von 50.000 Euro, wird die gesamte variable Vergütung in eine kurzfristige Komponente, das Short Term Incentive (STI), und eine langfristige Komponente, das Long Term Incentive (LTI), unterteilt. Jeweils die Hälfte des STI sowie des LTI wird aktienbasiert (Equity) beziehungsweise in bar (Cash) vergütet.

Das STI beträgt 40 (Risk Taker I) beziehungsweise 60 Prozent (Risk Taker II) der variablen Vergütung. Es wird im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr (n) festgesetzt. Der Baranteil wird kurzfristig ausgezahlt, wobei der aktienbasierte Teil des STI erst nach einer Sperrfrist (Retention Period) von mindestens 12 Monaten ausgezahlt wird.

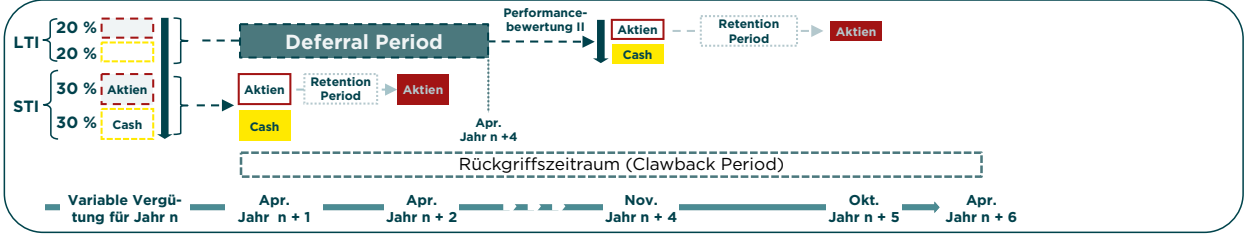
Das LTI beträgt 60 (Risk Taker I) beziehungsweise 40 Prozent (Risk Taker II) der variablen Vergütung. Es wird im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr (n) indikativ ermittelt. Das LTI wird erst nach Ablauf eines definierten Zeitraums – bestehend aus einem Zurückbehaltungszeitraum (Deferral Period) für Risk Taker II von drei Jahren in Bezug auf das Geschäftsjahr 2020 beziehungsweise mindestens fünf Jahren für Risk Taker I – ausgezahlt. 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 unabhängig hiervon 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 AG hat diesen Schwellenwert derzeit auf 180.000 EUR festgesetzt.

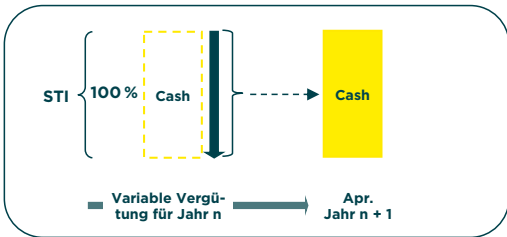
**Risk Taker I  
(> 50 T€)**



**Risk Taker II  
(> 50 T€)<sup>2</sup>**

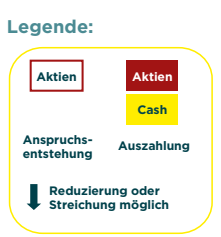


**Risk Taker  
(≤ 50 T€)  
und  
Non-Risk Taker**



**Nachhaltigkeit**

- Reduzierung oder Streichung z. B. bei Poolvorbehalt, substantiellen Regelverstößen oder sonstigen weiteren Hinderungsgründen
- Vollständiger Verlust (ggf. verbunden mit einem Clawback) bei Verantwortung für erhebliche Verluste oder wesentliche regulatorische Sanktionen, einer schwerwiegenden Verletzung relevanter externer oder interner Regeln in Bezug auf Eignung und Verhalten



Aufgrund der regulatorischen Anforderungen können Risk Taker erst nach Ablauf der Deferral Period einen Anspruch auf das LTI erlangen und nur dann, wenn bis zu diesem Zeitpunkt keine Hinderungsgründe vorliegen, die die Entstehung des Anspruchs ganz oder teilweise verhindern (siehe Kapitel 4.6.3).

Die Auszahlung einer variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 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 erfolgt die Auszahlung des LTI Cash im November des vierten Jahres (n + 4) und des LTI Equity im Oktober des fünften Jahres (n + 5).

**4.6.3 Performancebewertung für Risk Taker**

Für alle Risk Taker 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 von 50.000 EUR 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 InstitutsVergV 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.

Auch bei Mitarbeitern, die keine Risk Taker sind, kann die Höhe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr (n) im Falle sitten- oder pflichtwidriges Verhaltens, das zur Abmahnung oder Kündigung berechtigt, bis zum vollständigen Verlust reduziert werden.

Bei Risk Takern tritt der vollständige Verlust der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr (n) insbesondere ein, wenn

- der Mitarbeiter im Geschäftsjahr (n) an einem Verhalten, dass für die Commerz Real zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war.
- der Mitarbeiter im Geschäftsjahr (n) relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

Die Commerz Real AG bzw. deren Tochtergesellschaften sind 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. 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 Jahren 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. Gründe hierfür könnten sein: Verstöße gegen Regeln und Anweisungen (Code of Conduct), eine fehlende Nachhaltigkeit der zugrunde liegenden Performance aus der Performancebewertung I oder das Risikoverhalten des Mitarbeiters.

Nach Ablauf der Deferral Period erfolgt mit der Performancebewertung II die Überprüfung der Performancebewertung I und des Verhaltens des Mitarbeiters in 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 werden oder die gesamte bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen ist.

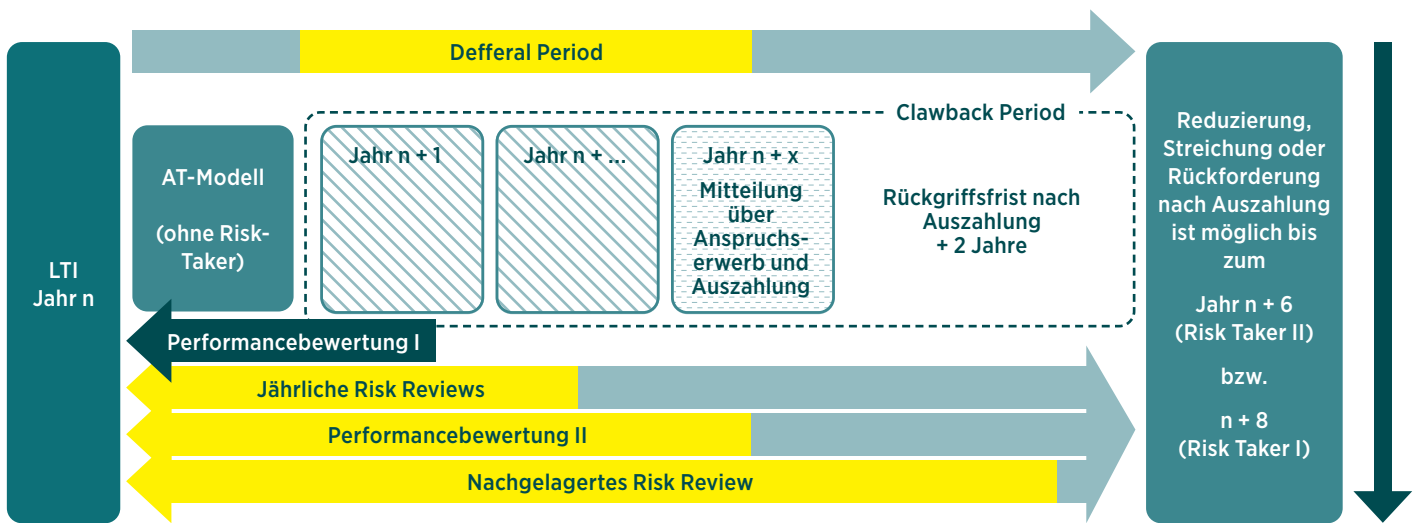


Abbildung 3: Schematische Darstellung der Performancebewertung für Risk Taker für die aufgeschobenen Vergütungsanteile

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

#### 4.6.4 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das in dem AT-Modell verankerte Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV regelt, dass Mitarbeiter keine Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen treffen dürfen, um die Risikoorientierung ihrer variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Insbesondere dürfen keine Instrumente oder Methoden angewendet werden, durch die die Anforderungen der InstitutsVergV umgangen werden.

Um sicherzustellen, dass das Verbot von Absicherungsgeschäften eingehalten wird, führt der Vergütungsbeauftragte der Commerzbank AG zusammen mit dem Bereich Group Compliance der Commerzbank AG bzw. dem Bereich Compliance der Commerz Real AG regelmäßig stichprobenartige Kontrollen durch. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, bei den Kontrollen mitzuwirken und der Commerz Real bzw. deren Tochtergesellschaft nach Aufforderung Auskunft zu erteilen.

Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Absicherungsgeschäften oder bei beharrlicher Weigerung des Mitarbeiters, bei der stichprobenhaften Kontrolle mitzuwirken, ist die Commerz Real AG bzw. deren Tochtergesellschaft berechtigt, arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen den Mitarbeiter zu ergreifen. Ferner wertet die Commerz Real AG bzw. deren Tochtergesellschaft dies als schwerwiegende Verletzung relevanter Verhaltensregelungen, die zu einem vollständigen Verlust der variablen Vergütung des Mitarbeiters führt.

Für wesentliche Tochtergesellschaften wie die Commerz Real AG unterstützt u.a. der Vergütungsbeauftragte sowie Group Compliance der Commerzbank AG die Bereiche People and Culture und Compliance bei der Einhaltung des Verbots von Absicherungsgeschäften in der Commerz Real.

# 5 Vergütungs- informationen

Die Offenlegung gemäß § 16 der InstitutsVergV erfolgt für den Commerz Real Teilkonzern im Inland.

## Vergütungsinformationen 2020 gemäß § 16 InstitutsVergV für alle Mitarbeiter (einschließlich Geschäftsleitung)

Gesellschaft	CR AG <sup>3</sup>	CR Asset	CR DVS	CRI	CR KVG	CR ML	EuREAM	Gesamt
Beträge in Euro	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>41.767.705</b>	<b>291.313</b>	<b>k.A.</b>	<b>7.767.661</b>	<b>3.643.530</b>	<b>3.917.256</b>	<b>k.A.<sup>4</sup></b>	<b>57.739.643</b>
davon: fixe Vergütung	38.968.975	263.336	k.A. <sup>4</sup>	7.184.416	3.295.050	3.433.297	k.A. <sup>4</sup>	53.479.069
davon: variable Vergütung	2.798.730	27.977	k.A. <sup>4</sup>	583.244	348.480	483.959	k.A. <sup>4</sup>	4.260.574
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	400	4	2	85	41	74	1	607
Anzahl der Risk Taker	27	1	-	3	4	2	-	37
<b>Fixe Vergütung</b>	<b>4.854.977</b>	<b>k.A.<sup>4</sup></b>	<b>-</b>	<b>498.433</b>	<b>552.093</b>	<b>k.A.<sup>4</sup></b>	<b>-</b>	<b>6.132.272</b>
<b>Variable Vergütung</b>	<b>624.444</b>	<b>k.A.<sup>4</sup></b>	<b>-</b>	<b>102.000</b>	<b>105.002</b>	<b>k.A.<sup>4</sup></b>	<b>-</b>	<b>845.112</b>
davon: variabel in bar	578.784	k.A. <sup>4</sup>	-	102.000	105.002	k.A. <sup>4</sup>	-	845.699
davon: variabel in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	45.660	-	-	-	-	-	-	45.660
<b>Anteil der für 2020 aufgeschobenen variablen Vergütung (sog. Deferral)</b>	<b>136.979</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>136.979</b>
davon: aufgeschobener Anteil in bar	68.489	-	-	-	-	-	-	68.489
davon: aufgeschobener Anteil in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	68.489	-	-	-	-	-	-	68.489

Lediglich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nur die grammatikalisch männliche Form verwendet. Gemeint sind stets Menschen jeglicher geschlechtlicher Identität.

Wiesbaden, im Oktober 2021  
Commerz Real AG

<sup>3</sup> Die ausgewiesenen Vergütungsinformationen nach der InstitutsVergV inkludieren die Vergütung der Geschäftsführung der Commerz Real Investmentgesellschaft mbH.

<sup>4</sup> Zahlungen sind zur Wahrung der Vertraulichkeit in aggregierter Form dargestellt, sofern weniger als drei Personen eine solche Zahlung erhalten haben.





**COMMERZ REAL**

**Commerz Real AG**

Mercedesstraße 6  
40470 Düsseldorf  
Telefon +49 211 7708-0  
Telefax +49 211 7708-3156

Friedrichstraße 25  
65185 Wiesbaden  
Telefon +49 611 7105-0  
Telefax +49 611 7105-5430

