



COMMERZ REAL

People and Culture

Vergütungsbericht 2021

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung
(InstitutsVergV) vom 24. September 2021



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 50 Jahren im Mittelpunkt. An den Hauptstandorten Wiesbaden und Düsseldorf sowie in 17 weiteren Geschäftsstellen im In- und Ausland engagieren sich rund 830 Mitarbeitende 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 Portfolien 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 Schwerpunktsegmenten 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. Dazu kamen auch im Geschäftsjahr 2021 die Folgen der Covid-19-Pandemie sowie seit Februar 2022 die Auswirkungen des russischen Angriffskriegs in der Ukraine, die beide in ihrem Umfang und ihren längerfristigen Folgen noch nicht vollständig abzusehen sind. Mit dem Russland-Ukraine-Krieg hat sich der wirtschaftliche Ausblick merklich eingetrübt und die Inflationsgefahren sind weiter gestiegen.

Um die Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen, überprüft die Commerz Real auch ihre Vergütungsstrategie und -systematik kontinuierlich. Im digitalen Zeitalter liegt das größte Kapital in den Mitarbeitenden. Aus diesem Grund wollen wir eine nachhaltig innovative Unternehmenskultur schaffen, um die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der

Commerz Real voranzutreiben. Denn ohne unsere Mitarbeitenden, ihre Einstellungen, Werte und Offenheit, ihre Wissbegier und Motivation, kann es keine digitale und kulturelle Transformation geben. So müssen wir engagierte und qualifizierte Mitarbeitende 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.

Die Commerz Real AG fällt nach § 1 Abs. 1 S. 2 InstitutsVergV nicht mehr direkt unter den Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung. Die Commerz Real AG wurde durch die Commerzbank AG jedoch als Teil der personalpolitischen Gruppe im Sinne des § 27 InstitutsVergV innerhalb des Commerzbank-Konzerns identifiziert. Gemäß § 27 Abs. 1 InstitutsVergV hat die Commerzbank AG eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, die § 25a Abs. 5 KWG und die §§ 4-13 InstitutsVergV für Mitarbeitende der regulatorischen Gruppe der Commerzbank AG umsetzt.

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

Der vorliegende Vergütungsbericht fasst die für das Geschäftsjahr 2021 gültigen Mitarbeitervergütungssysteme der Commerz Real AG sowie deren inländischen Tochtergesellschaften zusammen.

¹ Richtlinie Nr. 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013.

² Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013.

2 Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie der Commerzbank AG setzt innerhalb der Commerzbank-Gruppe die Leitplanken für die Vergütungspolitik, um eine marktgerechte und leistungs- beziehungsweise ergebnisorientierte Vergütung der Mitarbeitenden zu gewährleisten und die verschiedenen regulatorischen Anforderungen an die Commerzbank AG sowie die Commerz Real zu erfüllen. 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 wurde seitdem regelmäßig sowie anlassbezogen überprüft, besonders im Hinblick auf die sich kontinuierlich verändernden regulatorischen Anforderungen, eine verstärkte Ergebnis- und Leistungsorientierung in Verbindung mit einem für den Konzern Erfolg entscheidenden Mitarbeiterverhalten sowie mögliche betriebswirtschaftliche Optimierungsmöglichkeiten der Vergütungsstrukturen. Geschäfts- und Risikostrategie sowie Vergütungsstrategie sind allen Mitarbeitern der Commerz Real über das Intranet zugänglich.

Im Dezember 2021 hat die Commerzbank AG als Reaktion auf die neue Geschäftsstrategie 2024 sowie die vierte Fassung der Institutsvergütungsverordnung ihre Vergütungsstrategie aktualisiert. Neben den durch die Neufassung der Institutsvergütungsverordnung notwendigen Anpassungen (insbesondere bezüglich der Zurückbehaltungszeiträume sowie der veränderten Regelung bezüglich der sogenannten Risk-Taker-Freigrenze) 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 der Commerzbank AG wurde für das Geschäftsjahr 2022 unter Berücksichtigung von spezifischen Besonderheiten in der Commerz Real AG verabschiedet.

Die Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2021 trugen im Berichtszeitraum dazu bei, die strategischen Ziele des Commerzbank-Konzerns zu unterstützen. Zugleich stellten sie sicher, dass in einem dynamischen Marktumfeld qualifizierte Mitarbeitende 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, ihrer Anleger und ihrer Mitarbeitenden gleichermaßen berücksichtigen und die nachhaltige und positive Unternehmensentwicklung unterstützen.

Darüber hinaus gewährt die Commerz Real für definierte Gruppen von Mitarbeitenden ermessensunabhängig weitere Zusatzleistungen:

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

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

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Vergütungsmodelle stellt im Rahmen der sich verändernden regulatorischen Anforderungen ein den Konzern Erfolg unterstützendes Verhalten der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Vergütungskomitee 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 Vergütungskontrollausschusses erfolgte gemäß den Bestimmungen des § 25 d Abs. 12 KWG.

Der Präsidialausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, seinem Stellvertreter sowie jeweils einem weiteren Mitglied der Anteilseigner- und der Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats. Mindestens ein Mitglied des Ausschusses muss über ausreichenden Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling verfügen, insbesondere im Hinblick auf Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungssysteme an der Gesamtrisikobereitschaft und -strategie und an der Eigenmittelausstattung des Unternehmens.

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 Beteiligten und der Öffentlichkeit Rechnung. Ebenso unterstützt er den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeitende.

Der Vergütungskontrollausschuss übernimmt auch für andere Gesellschaften der Commerz Real die Funktion des Vergütungskontrollausschusses. Im Geschäftsjahr 2021 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 wahrgenommen und sind in der Geschäftsordnung festgehalten. Diese ist auf den Intranetseiten der Commerz Real AG veröffentlicht.

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 und Abs. 4 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 Human Resources, Group Finance und Group Legal mit ständigen Mitgliedern im Vergütungskomitee vertreten. Den Vorsitz im Vergütungskomitee hat Group Human Resources inne. Der Vergütungsbeauftragte der Commerzbank AG 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 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 Mitarbeitenden der Commerz Real bildet das Festgehalt den Schwerpunkt ihrer Vergütung. Das Festgehalt basiert primär auf den Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeitenden und den Anforderungen der ausgeübten Funktion. Für alle Mitarbeitende 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 2021 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 Mitarbeitende und Führungskräfte sind im Hinblick auf die Minimierung vergütungsinduzierter Risiken an den jeweils erforderlichen regulatorischen Vorgaben ausgerichtet.

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 Gruppen von Mitarbeitenden transparent und nachvollziehbar.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden in der Vergangenheit infolge der Novellierung der Instituts-VergV 2017 bereits die beiden Vergütungsmodelle Management- und AT-Modell vereinheitlicht und zu einem Modell zusammengefasst. In diesem Zusammenhang wurden auch die Richtlinien für Abfindungen an die Bestimmungen der InstitutsVergV angepasst.

Zur weiteren Vereinheitlichung der Vergütungsmodelle wird das „Basis-Modell“ ab dem Geschäftsjahr 2022 entfallen. Alle Mitarbeitende der Commerz Real unterliegen ab dem 1. Januar 2022 einem einheitlichen AT-Modell, welches sich über alle Karrierestufen erstreckt.

Das AT-Modell differenziert bezüglich der individuellen Bonusverteilung nur zwischen Risk Takern und Mitarbeiter ohne erheblichen 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.

Für die Umsetzung der vergütungsregulatorischen Anforderungen in ihren Mitarbeitervergütungssystemen hat die Commerz Real keine Dienste externer Berater in Anspruch genommen.

Nachfolgend sind die im Berichtszeitraum 2021 für die Mitarbeitenden 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 die Ziele der Mitarbeitenden im Commerzbank-Konzern. An der Festlegung dieser Leitplanken sind neben den strategischen Einheiten auch die Kontrolleinheiten der Commerzbank AG unter anderem im Rahmen ihrer Mitwirkung im Vergütungskomitee maßgeblich beteiligt. Die Zieleleitplanken stellen sicher, dass sich die Ziele des Vorstands der Commerz Real AG an der Geschäfts- und Risikostrategie sowie an der Personalstrategie des Commerzbank-Kon-

zerns 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 sowie die Unternehmenskultur berücksichtigt. Die Zielvorgaben dienen als Orientierung für die individuellen Zielvereinbarungen der darunterliegenden Führungsebenen bis hin zum Mitarbeiter.

Im AT-Modell wird die variable Vergütung für Mitarbeitende, die keine Risk Taker sind, ausschließlich auf Basis der Performance des Commerzbank-Konzerns und des Commerz Real Teilkonzerns sowie der Erreichung qualitativer Ziele ermessensunabhängig bestimmt. Für diese Mitarbeitenden müssen daher nicht zwingend individuelle Ziele vereinbart werden. Für alle Risk Taker wird sichergestellt, dass die Ziele für Führungskräfte und Mitarbeitende unter Berücksichtigung der Zielleitplanken nach einheitlichen Kriterien festgelegt werden.

Das beschriebene Vorgehen stellt sicher, dass die zu Beginn eines Geschäftsjahres vereinbarten individuellen Ziele der Mitarbeitenden 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 unter anderem 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) beziehungsweise das absolute operative Ergebnis (Commerz Real Teilkonzern) das Volumen für die variable Vergütung ermittelt wird.

Seit dem Geschäftsjahr 2021 werden neben den quantitativen Zielen für den Economic Value Added beziehungsweise das absolute operative Ergebnis weitere qualitative Ziele des Commerzbank-Konzerns für die Bemessung des Bonusvolumens herangezogen. Für das Geschäftsjahr 2021 waren 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.

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

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres stellt der Vorstand der Commerzbank AG auf Grundlage der zu Jahresbeginn festgelegten quantitativen und qualitativen Ziele und Parameter den Erfolg des Konzerns und des Commerz Real Teilkonzerns fest. Das Volumen für die variable Vergütung wird dabei zu 40 Prozent auf Basis der Performance des Commerzbank-Konzerns und zu 60 Prozent auf Basis der Performance des Commerz Real Teilkonzerns sowie aus

der Multiplikation dieser gewichteten Zielerreichungen mit dem Faktor, der sich aus der Erreichung der qualitativen Ziele ergibt, ermittelt.

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 (sogenannte „Poolvorbehaltsprüfung“). Dabei kann die variable Vergütung herabgesetzt werden oder sogar entfallen, wenn näher 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 wird grundsätzlich der EVA verwendet, um die Budgets für die variable Vergütung zu ermitteln. Dieser 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.

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 Ertragslage des Commerzbank-Konzerns berücksichtigt werden und die Fähigkeit des Commerzbank-Konzerns sicherstellen, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die kombinierten Kapitalpufferanforderungen gemäß § 10 i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Sofern vorab – von der Commerzbank AG – definierte Quoten nicht erreicht werden, wird

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

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

Die Commerzbank AG 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 Garantien oder Neueinstellungsprämien sichergestellt ist, dass die regulatorischen Voraussetzungen nach § 7 InstitutsVergV gegeben sind.

Ebenso ist eine positive Poolprüfung Voraussetzung für die Auszahlung der aufgeschobenen variablen Vergütungskomponenten von Risk Takern (siehe Kapitel 4.6.2).

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 Mitarbeitende der Commerz Real, die eine Funktion in den Karrierestufen A, B, C oder D (ab dem Geschäftsjahr 2022 werden diese Karrierestufen zur „Stufe 1“ zusammengefasst) einnehmen, erhalten ihre Vergütung – aufgrund der nach diversen Fusionen der Vergangenheit in den Vorgängerinstituten der Commerz Real AG existierenden verschiedenen Vertragsmodellen – nach unterschiedlichen einzelvertraglichen Regelungen. Manche der Verträge basieren auf dem Manteltarifvertrag Banken und gewähren den Mitarbeitenden 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 war bis zum 31. Dezember 2021 das Basis-Modell.

4.3.2 Basis-Modell

Das Vergütungsmodell „Basis-Modell“ galt bis zum 31. Dezember 2021 für alle Mitarbeitende, die der Karrierestufe A, B, C oder D (ab dem Geschäftsjahr 2022 werden diese Karrierestufen zur „Stufe 1“ zusammengefasst) zugeordnet waren und unter den Geltungsbereich des Vergütungsmodells fielen. Die Vergütung im Basis-Modell setzte sich aus dem Jahresfestgehalt (zwölf Monatsgehälter einschließlich eventueller pensions- oder nicht pensionsfähiger Zula-

gen) sowie eventuellen Nebenleistungen zusammen. Ein wesentlicher Bestandteil der Vergütungssystematik im Basis-Modell waren grundsätzlich die für jede Karrierestufe festgelegten Gehaltsbänder (Unter- und Obergrenzen). Die Gehaltsbänder definierten das zulässige Mindest- und Höchstgehalt der Mitarbeitenden auf den jeweiligen Karrierestufen.

Im Basis-Modell erfuhren unter anderem 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 lagen.

Zur weiteren Vereinheitlichung der Vergütungsmodelle wird das „Basis-Modell“ ab dem Geschäftsjahr 2022 entfallen. Alle Mitarbeitende der Commerz Real unterliegen ab dem 1. Januar 2022 einem einheitlichen AT-Modell, welches sich über alle Karrierestufen erstreckt.

4.4 Vergütungsmodell mit variabler Vergütung

Neben dem Jahresfestgehalt, das in der Regel in 12 Monatsgehältern gezahlt wird, können Mitarbeitende im AT-Modell eine variable Vergütung erhalten. Hierfür haben Finanzinstitute nach § 25a Abs. 5 KWG eine Obergrenze für ein angemessenes Verhältnis zwischen der variablen und der fixen Vergütung ihrer Mitarbeitenden festzulegen.

Die Commerz Real hat dies dadurch umgesetzt, dass im AT-Modell die Obergrenze der variablen Vergütung nach § 25a Abs. 5 KWG bei 50 Prozent der Gesamtvergütung und für Kontrolleinheiten gemäß § 9 Abs. 2 der InstitutsVergV bei einem Drittel der Gesamtvergütung liegt. 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 Mitarbeitende, die mindestens der Karrierestufe 2 (ab dem 1. Januar 2022 ab der Karrierestufe 1) 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 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 Vergütungspotenziale“ (vVP) zusammen, die als Orientierungswert für die individuelle variable Vergütung der Mitarbeitende 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 erreichen kann, wenn die von der Commerzbank AG für den Commerzbank-Konzern und den Commerz Real Teilkonzern gesetzten Ziele vollständig erfüllt werden.

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 beziehungsweise 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.

Seit dem Geschäftsjahr 2021 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 Mitarbeitenden ohne Einfluss auf das Risikoprofil der Commerzbank AG, Commerz Real AG oder deren Tochtergesellschaften unterschieden. Für Mitarbeitende, die keine Risk Taker sind (sog. „Non Risk Taker“), wird die Auszahlungshöhe der variablen Vergütung ermessensunabhängig auf Basis des individu-

ellen 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 bei Risk Taker und Non Risk Taker auf maximal das Doppelte des variablen Vergütungspotential begrenzt.

Seit dem Geschäftsjahr 2021 wird die vorgenannte variable Vergütung durch die Vergabe von Sonderzahlungen für herausragende Projekt- und Sonderleistungen (sog. „Spot-Awards“) ergänzt. Hierbei handelt es sich um einmalige Sonderzahlungen als transparente Anerkennung und Honorierung herausragender individueller Leistungen, etwa den Abschluss eines bestimmten Projekts oder einer besonderen zusätzlichen Aufgabe.

Anfang eines jeden Jahres prüft der Vorstand der Commerz Real AG unter Berücksichtigung der rechtlichen Anforderungen, ob ein Budget für Spot-Awards zur Verfügung gestellt werden kann. Die Vergabe des Spot-Awards erfolgt nach festen Kriterien über einen gesteuerten Nominierungsprozess. Ein Mitarbeitender kann maximal zwei Spot-Awards pro Kalenderjahr für unterschiedliche projekt- oder leistungsbezogene Sonderleistungen erhalten. Diese Sonderleistungen müssen unter anderem mit den in der Geschäfts- beziehungsweise Risikostrategie genannten Zielen im Einklang stehen und einen nicht unerheblichen positiven Erfolgsbeitrag zur Erreichung eben dieser Ziele leisten. Dabei müssen die Unternehmenswerte gemäß der Unternehmenskultur berücksichtigt werden.

Die Commerz Real stellt sicher, dass die variable Vergütung (inkl. Spot-Award) die Höhe der individuellen Jahresfestvergütung nicht übersteigt. Im AT-Modell gelten darüber hinaus die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.6.

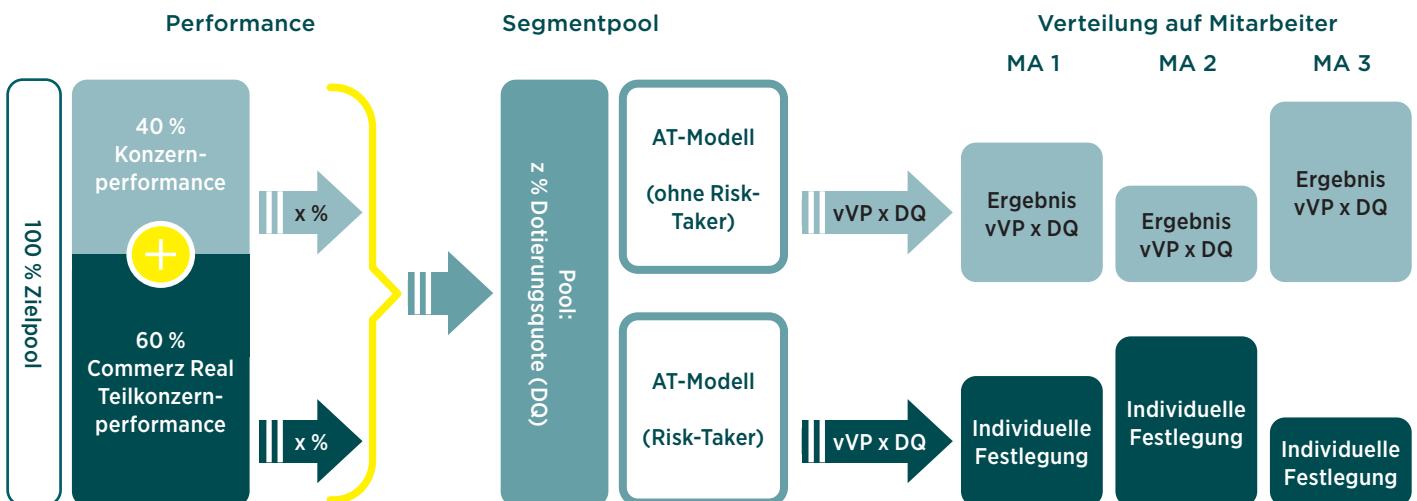


Abbildung 1: Überblick über die Funktionsweise des AT-Modells für das Geschäftsjahr 2021

4.5 Mitarbeitende 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 und Compliance.

Die Commerz Real hat für Kontrolleinheiten keine eigenen Vergütungsmodelle implementiert, jedoch sind die Vergütungssysteme für die Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden in Kontrollfunktionen wird nicht auf Basis der Ertragsziele der überwachten Fachbereiche, sondern auf Grundlage des Ergebnisses des Commerzbank-Konzerns und des Commerz Real Konzerns (vgl. Kapitel 4.2) bemessen. Mögliche Interessenkonflikte bei der Wahrnehmung der Überwachungsfunktion werden über Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten vermieden.

Die Mitarbeitende in Kontrollfunktionen unterlagen 2021 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 Mitarbeitender als sogenannter Risk Taker I oder als Risk Taker II identifiziert wurde.

Mitarbeitende, 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 4.6.2).

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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende 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) sowie einer Prüfung ihres funktionsbedingten potenziellen Einflusses auf das Gesamtrisikoprofil der Commerzbank AG, Commerz Real AG oder deren Tochtergesellschaften identifiziert.

Für das Jahr 2021 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 2021

- die leitenden Angestellten,
- die Mitglieder der Geschäftsleitung der Finanzdienstleistungsinstitute und Kapitalverwaltungsgesellschaften unterhalb der Commerz Real AG,
- Mitarbeitende der Commerz Real, die eine Funktion in der Karrierestufe 5 in der Fach- oder Projektmanagementleiter ausüben sowie
- zwei weitere Mitarbeitende aufgrund ihrer funktionalen Stellung als Risk Taker identifiziert.

Insgesamt wurden auf Ebene der Commerz Real für das Jahr 2021 inkl. dem Vorstand der Commerz Real AG 39 Mitarbeitende als Risk Taker identifiziert.

Sofern ein Mitarbeitender im Jahr 2021 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 Mitarbeitenden zwischen Risk Taker I und Risk Taker II unterschieden. Als Risk Taker I gelten unter anderem alle Mitglieder der ersten Konzernführungsebene, die in ihrer Funktion an den Vorstand der Commerzbank AG berichten. In der Commerz Real gelten darüber hinaus alle Mitglieder der Geschäftsleitung der Kapitalverwaltungsgesellschaften beziehungsweise Alternative Investment Fund Manager, die nach dem KAGB beziehungsweise der AIFMD-Richtlinie reguliert sind, als Risk Taker I. 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 übersteigt³, erhalten ihre gesamte variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr unmittelbar in einem Betrag ausgezahlt.

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 zwischen 60 (Risk Taker I) und 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 Zurückbehaltungszeitraums (Deferral Period) für Risk Taker II von drei Jahren in Bezug auf das Geschäftsjahr 2021 und vier Jahren vom Geschäftsjahr 2022 an. 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.

Voraussetzung dafür, dass der Anspruch auf das LTI entsteht, ist, dass bis zu diesem Zeitpunkt keine Hinderungsgründe vorliegen, die die Entstehung des Anspruchs ganz oder teilweise verhindern (siehe Kapitel 4.6.3).

Gemäß § 20 Abs. 3 InstitutsVergV haben bedeutende Institute 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.

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 sechstens 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) (vom Geschäftsjahr 2022 an im November des fünften Jahres für das LTI Cash und im Oktober des sechstens Jahres für das LTI Equity).

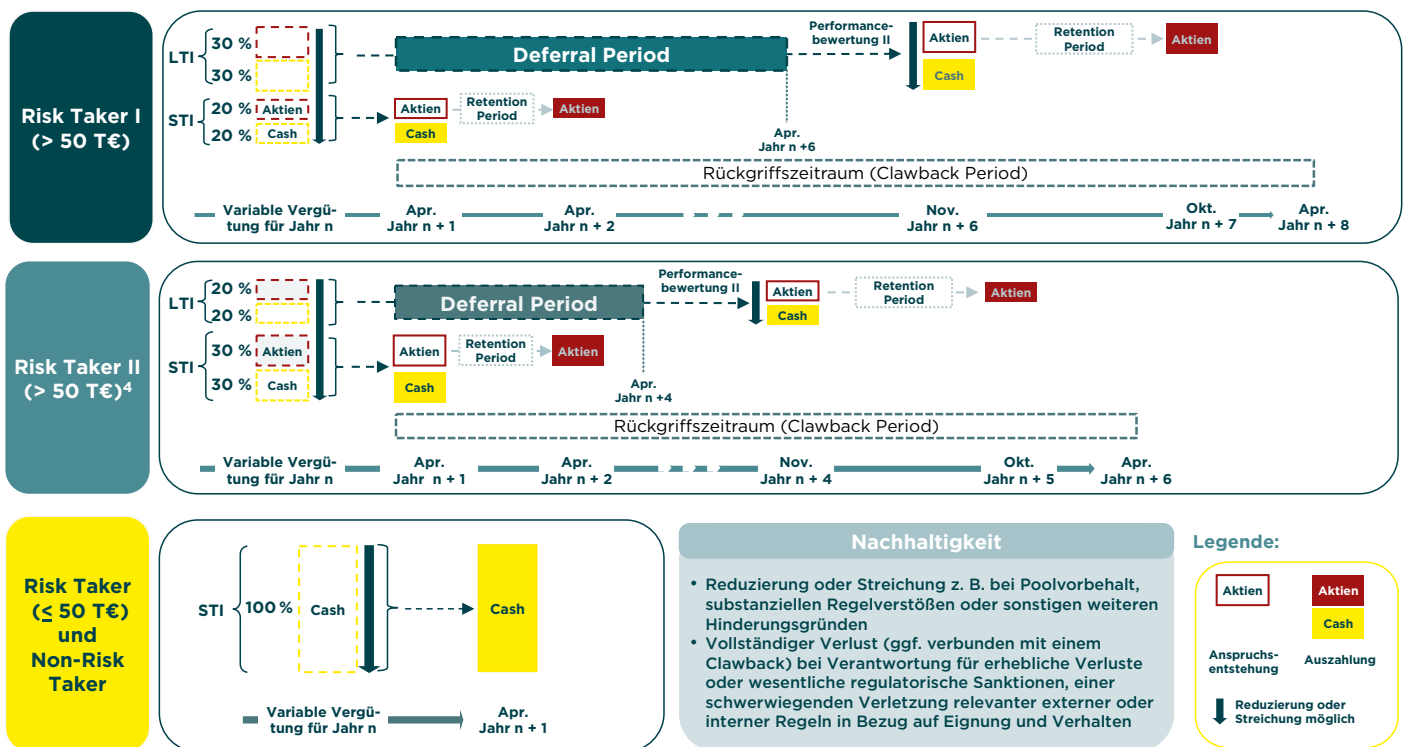


Abbildung 2: Systematik der Auszahlung sowie der Nachhaltigkeitskomponenten bezogen auf die variable Vergütung für 2021

³ 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 ein Drittel der Gesamtvergütung übersteigt, wird in der Commerz Real ab dem Geschäftsjahr 2022 angewandt.

⁴ 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

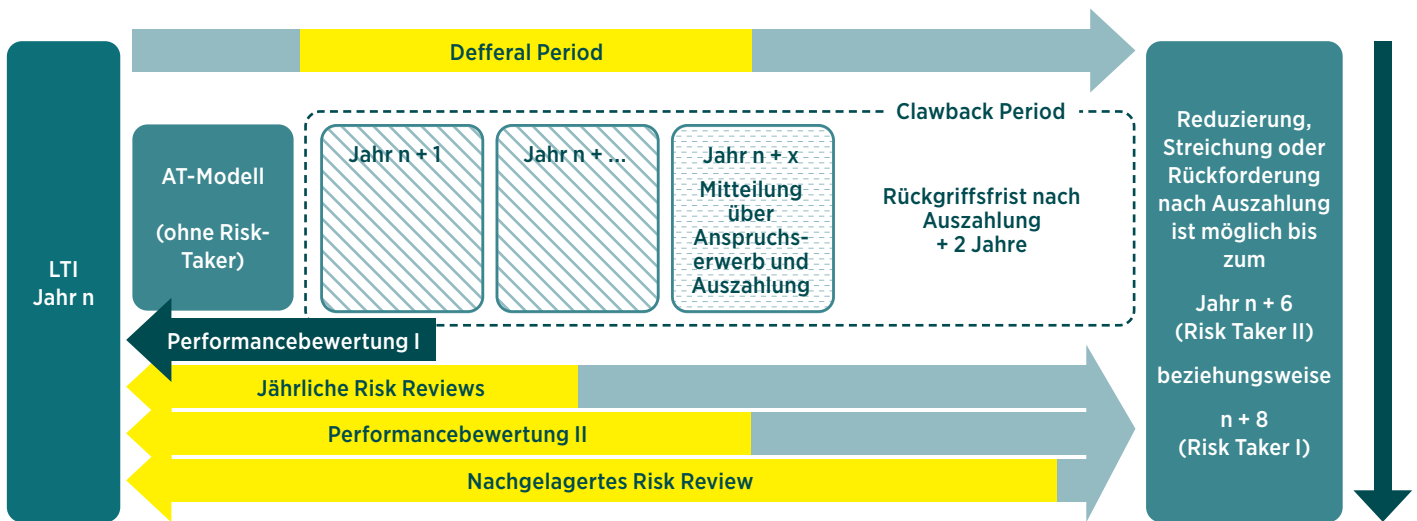


Abbildung 3: Schematische Darstellung der Performancebewertung für Risk Taker für die aufgeschobenen Vergütungsanteile

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 beziehungsweise einem Drittel der Gesamtvergütung 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 Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitende im Geschäftsjahr (n) relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

Die Commerz Real AG beziehungsweise 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 Mitarbeitenden.

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

4.6.4 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das in dem AT-Modell verankerte Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV regelt, dass Mitarbeitende 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 beziehungsweise dem Bereich Compliance der Commerz Real AG regelmäßig stichprobenartige Kontrollen durch. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei den Kontrollen mitzuwirken und der Commerz Real AG beziehungsweise deren Tochtergesellschaft nach Aufforderung Auskunft zu erteilen.

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

Für wesentliche Tochtergesellschaften wie die Commerz Real AG unterstützt unter anderem 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.

4.7 Weitere Vergütungsregelungen

Sofern die Commerz Real einem Mitarbeitenden die Zahlung weiterer variabler Vergütungsbestandteile wie zum Beispiel Halteprämien oder – im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses – vor Beginn der Tätigkeit Garantien 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.

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.

Für die Festlegung von Abfindungszahlungen gelten in der Commerz Real 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 sämtliche Beschäftigte der Commerz Real.

5 Vergütungs- informationen

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

Vergütungsinformationen 2021 gemäß § 16 InstitutsVergV für alle Mitarbeitende (einschließlich Vorstand und Geschäftsleitungen)

Gesellschaft	CR AG ⁵	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
Gesamtvergütung	40.791.710	303.121	k.A.	8.224.951	3.447.079	7.369.851	k.A.⁴	60.449.450
davon: fixe Vergütung	36.847.917	266.622	k.A. ⁴	7.441.444	3.069.883	6.742.479	k.A. ⁴	54.655.615
davon: variable Vergütung	3.943.794	36.499	k.A. ⁴	783.507	377.196	627.372	k.A. ⁴	5.793.835
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	432	4	1	96	33	74	1	641
Anzahl der Risk Taker	26	1	-	3	3	2	-	35
Fixe Vergütung	4.336.212	k.A.⁴	-	505.940	397.668	k.A.⁴	-	5.600.108
Variable Vergütung	902.343	k.A.⁴	-	87.623	82.003	k.A.⁴	-	1.089.640
davon: variabel in bar	829.093	k.A. ⁴	-	75.873	82.003	k.A. ⁴	-	1.065.093
davon: variabel in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	73.250	-	-	11.750	-	-	-	85.000
Anteil der für 2021 aufgeschobenen variablen Vergütung (sog. Deferral)	219.750	-	-	35.250	-	-	-	255.000
davon: aufgeschobener Anteil in bar	109.875	-	-	17.625	-	-	-	127.500
davon: aufgeschobener Anteil in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	109.875	-	-	17.625	-	-	-	127.500

Wiesbaden, im Oktober 2022
Commerz Real AG

⁵ Die ausgewiesenen Vergütungsinformationen nach der InstitutsVergV inkludieren die Vergütung der Geschäftsführung der Commerz Real Investmentgesellschaft mbH.

⁶ 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

