

COMMERZ REAL

Offenlegungsbericht über die Vergütung der Mitarbeitenden für das Geschäftsjahr 2024

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung Institutsvergütungsverordnung in
Verbindung mit Artikel 450 Capital Requirements Regulation



1 Vergütungsgovernance

Der nachfolgende Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze der Vergütung der Mitarbeitenden des Commerz Real Teilkonzerns und gibt Aufschluss über die Vergütungshöhe und -struktur für das Geschäftsjahr 2024. Dies bezieht sich insbesondere auf Mitarbeitende, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Commerz Real Teilkonzerns ausübt (sogenannte Risk Taker).

Die Darlegungen entsprechen sowohl den Offenlegungsanforderungen des § 16 Institutsvergütungsverordnung (IVV), dem Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (Capital Requirements Regulation, CRR) in den jeweils gültigen Fassungen als auch den vergütungsbezogenen Anforderungen der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637.

Als übergeordnetes Unternehmen ist die Commerzbank AG zudem nach § 27 Abs. 1 Satz 3 IVV verpflichtet, weitere Informationen im Gruppenkontext offenzulegen. Der vorliegende Vergütungsbericht fasst daher die für das Berichtsjahr gültigen Vergütungssysteme für Mitarbeitende des Commerz Real Teilkonzerns zusammen und gibt ergänzende Informationen zu Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises, die keine eigene Offenlegung vornehmen.

Die gesonderten Vergütungsmodelle für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Commerzbank AG werden in einem separaten Vergütungsbericht nach § 162 AktG offengelegt, den die Commerzbank auf ihrer Internetseite unter Investor Relations/Corporate Governance/Vergütung veröffentlicht hat.

Ausgangspunkt für die Vergütungssysteme der Mitarbeitenden ist die Vergütungsstrategie, die regelmäßig auf Änderungsbedarfe überprüft wird. Die Vergütungsstrategie der Commerzbank AG leitet sich aus der Personalstrategie beziehungsweise der Geschäfts- und Risikostrategie ab. Die Vergütungsstrategie der Commerzbank AG wird unter Berücksichtigung von spezifischen Besonderheiten in der Commerz Real AG angewendet. Die Vergütungsstrategie der Commerzbank AG gilt grundsätzlich konzernweit und hat das Ziel, die Grundsätze für angemessene, transparente, geschlechtsneutrale und auf eine nachhaltige Entwicklung der Commerzbank-Gruppe ausgerichtete Vergütungssysteme vorzugeben. Alle Entgelt- und Bewertungsstrukturen des Commerz Real Teilkonzerns sind konsequent geschlechtsneutral ausgestaltet.

Der Commerz Real Teilkonzern duldet auch über die Vergütungsstrategie hinaus keinerlei Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

1.1 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. 7 in Verbindung mit Abs. 12 KWG.

Der Präsidialausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, zwei Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und einem Mitglied der Arbeitnehmervertretung. Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands.

Er bereitet hierfür unter anderem die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie über die Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung unter Berücksichtigung von § 7 IVV vor. Er überprüft mindestens jährlich, ob die Beschlüsse der Vergangenheit noch angemessen sind. 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 2024 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.

1.2 Vergütungskomitee der Commerzbank AG

Das Vergütungskomitee wurde unterhalb der Ebene des Vorstands der Commerzbank AG eingerichtet. Dadurch sollen unter anderem die Kontrolleinheiten der Commerzbank AG gemäß § 3 Abs. 3 IVV an der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden sowie in Bezug auf den Prozess zur Ermittlung von Instituts-Risk Takern nach § 25a Abs. 5 KWG und Gruppen-Risk Takern nach § 27 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 4 IVV innerhalb der Commerzbank-Gruppe angemessen beteiligt werden. Aus diesem Grund sind die Kontrolleinheiten (Group Risk Control, Group Compliance und Group Audit) 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 sowie Group Audit haben kein Stimmrecht.

Die Beteiligung umfasst insbesondere die rechtzeitige Einbindung der Kontrolleinheiten bei der Neukonzeption und Änderungen von Vergütungssystemen. Das Vergütungskomitee wird in diesem Zusammenhang unter anderem bei der jährlichen Festlegung der variablen Vergütung für Mitarbeitende beteiligt. Im Rahmen seiner Aufgaben hat das Vergütungskomitee unbeschadet des § 12 IVV die Pflicht, den Vorstand der Commerzbank AG auf mögliche Fehlentwicklungen hinzuweisen und ihm gegebenenfalls Handlungsempfehlungen zu unterbreiten.

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

2 Vergütungssystem

Die Kernelemente des Vergütungssystems für Mitarbeitende bestehen aus der erfolgsunabhängigen Fixvergütung¹ und der variablen (erfolgsbezogenen) Vergütung. Das Grundgehalt basiert primär auf

¹ Unter Fixvergütung werden neben dem monatlichen Grundgehalt Zulagen (Auslands-, Funktionszulagen), Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge, vermögenswirksame Leistungen, ermessensunabhängige Altersversorgungsbeiträge, Jubiläumszahlungen, Krankengeld-/Übergangsgelder, Erstattung der Kosten für unter anderem Fortbildung, Umzüge oder doppelte Haushaltsführung sowie bestimmte Sachbezüge verstanden.

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.

Das Grundgehalt kann im Vergütungsmodell "AT-Modell" durch eine variable Vergütung ergänzt werden. Diese ist ergebnisorientiert ausgestaltet, das heißt, es werden die finanziellen Ergebnisse des Commerzbank-Konzerns und des Commerz Real Teilkonzerns sowie übergeordnete qualitative Ziele berücksichtigt. Bei sämtlichen Risk Takern fließen bei der Festlegung der variablen Vergütung zusätzlich auch deren individuelle Erfolgsbeiträge mit ein.

Alle anderen Mitarbeitenden in Deutschland erhalten eine variable Vergütung unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Commerzbank AG und des Commerz Real Teilkonzerns. Bei sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten kann jedoch bei jedem Mitarbeitenden unabhängig vom Vergütungsmodell und Risk Taker-Status die variable Vergütung reduziert oder vollständig gestrichen werden. Ferner wurde in 2022 im Zuge einer Harmonisierung der Vergütungsmodelle das Basis-Modell durch das AT-Modell ersetzt. Somit gibt es seit dem 01. Januar 2022 nur noch ein Vergütungsmodell (Ausnahme Tarif- und Tarifähnliche Arbeitsverhältnisse). Dieses Vergütungsmodell erfüllt die allgemeinen als auch die besonderen regulatorischen Anforderungen aus der InstitutsVergV.

Das AT-Modell differenziert bezüglich der individuellen Bonusverteilung nur zwischen Risk Takern und Mitarbeitenden ohne erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil des Commerz Real Teilkonzerns. Es berücksichtigt dadurch die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV in Bezug auf die Vergütung der Risk Taker. Das AT-Modell gilt in dem Commerz Real Teilkonzern seit dem Geschäftsjahr 2019.

Nachfolgend sind die im Berichtszeitraum 2024 für die Mitarbeitenden des Commerz Real Teilkonzerns gültigen Vergütungsparameter und -modelle beschrieben. Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten der Vergütungsmodelle können Kapitel 2.4.2 entnommen werden.

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

- Commerz Real AG (CR AG)
- 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)

2.1 Vergütungsparameter und Ermittlung der variablen Vergütung

Die Vergütungsparameter leiten sich aus den strategischen Zielen der Geschäftsstrategie ab und berücksichtigen die Risikostrategie. Hierbei wird darauf geachtet, dass die Ziele hinreichend ambitioniert sind, einen effektiven und nachhaltigen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele leisten und keine Anreize setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Zielvereinbarungen für ermessensabhängige variable Vergütung beinhalten grundsätzlich quantitative und qualitative Ziele. Das Vergütungssystem unterstützt dadurch die nachhaltige Entwicklung der Konzernstrategie der Commerzbank AG. Es ist auf die Vorgaben der strategischen Zielsetzungen ebenso ausgerichtet wie auf die Gesamtrisikostategie der Bank und steht im Einklang mit deren Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur.

Für jedes Geschäftsjahr entscheidet der Vorstand der Commerzbank AG über die Leitplanken der Ziele für die Mitarbeitenden. An der Festlegung dieser Leitplanken sind neben der Strategieabteilung unter anderem die Mitglieder des Vergütungskomitees 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-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 sowie die Unternehmenskultur in den Zieleitplanken berücksichtigt. Für die Gruppen-Risk-Taker ist zusätzlich die Vereinbarung eines tochter-spezifischen Ziels vorgesehen, das sich aus der Geschäftsstrategie der Commerzbank AG ableiten lässt.

Für Mitarbeitende mit formelbasierter, das heißt ermessens-unabhängiger variabler Vergütung wurde die individuelle variable Vergütung ausschließlich auf Basis der Performance des Commerzbank-Konzerns und des Commerz Real Teilkonzerns sowie der Erreichung qualitativer Ziele ermessensunabhängig bestimmt. Für diese Mitarbeitenden müssen keine individuellen Ziele vereinbart werden. Für alle Mitarbeitenden mit ermessensabhängiger variabler Vergütung wird sichergestellt, dass ihre individuellen Ziele unter Berücksichtigung der Zieleitplanken nach einheitlichen Grundsätzen festgelegt werden. Durch dieses Vorgehen stehen die zu Beginn eines Geschäftsjahres vereinbarten individuellen Ziele mit den strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft im Einklang.

Für die Ermittlung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung wurden für das Geschäftsjahr 2024 das bereinigte Operative Ergebnis vor Steuern und den (bereinigten) RoCET (Return on Common Equity Tier 1-Capital) als Bemessungskenngrößen verwendet.

Das Operative Ergebnis ist eine Kennzahl, die eine Risiko-adjustierung der Performance gewährleistet, da das Operative Ergebnis das Risikoergebnis berücksichtigt. Im Risikoergebnis sind Wertberichtigungen für Kredite und deren Auflösungen im laufenden Geschäftsjahr enthalten. Ferner laufen Rückstellungen und deren Auflösungen für Risiken, die sich im laufenden Jahr ergeben, in das Operative Ergebnis ein, da das Portfolio der Bank nach den Bewertungsregelungen der International Financial Reporting Standards (IFRS) laufend betrachtet werden muss. Die durch die Geschäftseinheiten eingegangenen Risiken sind mit den externen und internen Risikotragfähigkeitsrichtlinien vereinbar. Eingegangene Risiken sind in den Operativen Ergebnissen der Segmente und des Konzerns hinreichend berücksichtigt.

Darüber hinaus legt der Vorstand der Commerzbank AG zu Beginn des Geschäftsjahres aggregierte qualitative Ziele des Commerzbank-Konzerns für die Bemessung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung aller Mitarbeitenden fest. Die qualitativen Kriterien beziehen sich Steigerung der Kundenzufriedenheit, Fortschritte bei der CO₂-Reduktion, die Einhaltung der Kultur der Integrität und Fortschritte bei der Strategieumsetzung.

2.2 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 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 einer Multiplikation dieser gewichteten Zielerreichungen mit einem qualitativen Faktor, der sich aus der Erreichung der qualitativen Ziele ergibt, ermittelt (siehe Abbildung 2). Analog zum Vorstandsmodell gilt eine Mindestzielerreichung von 60 Prozent des unbereinigten Operativen Ergebnisses als Eingangsschwelle für die Konzernzielerreichung. Wird diese Schwelle nicht erreicht, so wird die Zielerreichung in der Konzernkomponente für beide Teilziele, das heißt sowohl für das Operative Ergebnis als auch den RoCET, mit 0 Prozent bewertet.

Für den Fall des Eintritts außergewöhnlicher Rahmenbedingungen, die außerhalb des Einflussbereichs der Commerzbank AG liegen, ist die Commerzbank AG 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 (Modifier) 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 Ergebnissrückgang 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 (sogenannte „Windfall Profits“).

Bei der Entscheidung über den Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr wird vor dem Hintergrund von § 7 IVV geprüft, ob und in welcher Höhe ein Gesamtbetrag für die variable Vergütung festgesetzt werden kann ("Poolvorbehaltsprüfung"). Im Rahmen der Entscheidung des Vorstands kann der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für Mitarbeitende reduziert werden oder sogar entfallen, wenn die Schwellenwerte der einzelnen Poolvorbehaltskriterien nicht erreicht werden. Zu den Poolvorbehaltskriterien zählen die Risikofaktoren, die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und die kombinierten Kapitalpufferanforderungen, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage Sollten eine oder mehrere Gelb- oder Rotschwellen (am Anfang eines jeden Jahres definierte Grenzwerte) der oben genannten Poolvorbehaltskriterien erreicht worden sein, kommt es nur dann zur Zahlung einer, eventuell reduzierten - variablen Vergütung, wenn dies im Ergebnis einer Gesamtschau möglich ist ("positive Gesamtschau").

Die Commerzbank AG führt mehrmals jährlich eine Prüfung nach § 7 IVV 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 IVV erfüllt sind. Dies gilt ebenfalls wie im Kapitel 2.4.2. beschrieben, für die Auszahlung der zuvor zurückbehaltenen Vergütung von Risk Takern.

Als Orientierungswert für die variable Vergütung der Mitarbeitenden dient ihr variables Vergütungspotenzial. 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.

Die Berechnung des variablen Vergütungspotenzials basiert auf dem individuellen Bruttomonatsgehalt, das je nach ComMap-Stufe und Risk Taker-Status mit einem unterschiedlichen Faktor multipliziert wird. Im Vergütungssystem für Mitarbeitende ist geregelt, dass die variable Vergütung die fixe Vergütung nicht überschreiten kann („Bonus Cap“). Im Einklang mit § 25a Abs. 5 KWG beträgt das Bonus Cap für Mitarbeitende, die nicht in einer Kontrolleinheit tätig sind, 1:1 (maximal mögliches Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung). Abweichend gilt für Mitarbeitende in den Kontrolleinheiten eine strengere Obergrenze, um sicherzustellen, dass der Schwerpunkt ihrer Vergütung auf der Fixvergütung liegt. 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.

Am 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 u.a. mit den in der Geschäfts- bzw. 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 2.2.

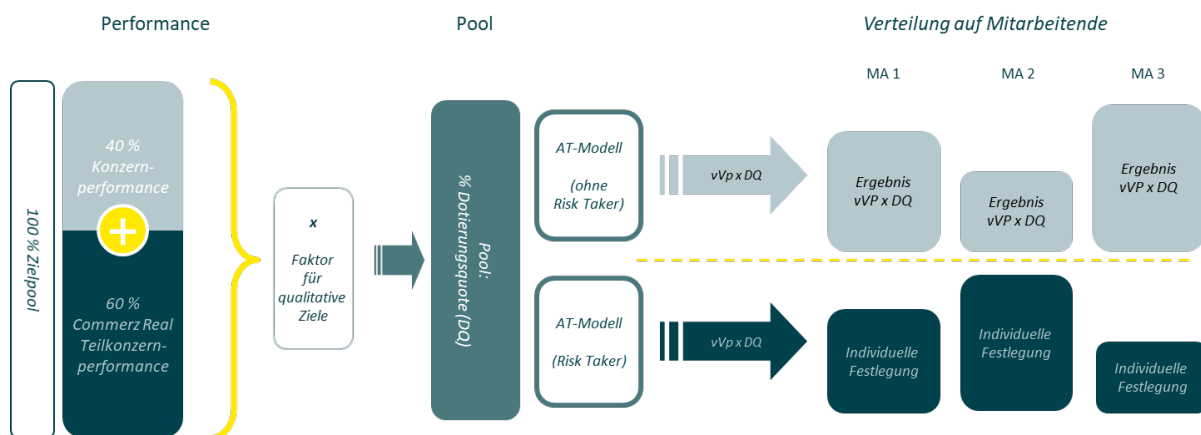


Abbildung 1: Überblick über die Funktionsweise des AT-Modells für das Geschäftsjahr 2024

2.3 Mitarbeitende in Kontrolleinheiten

Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 11 IVV gelten in dem Commerz Real Teilkonzern die Bereiche Risk Controlling and Consulting, Risikomanagement Anlageprodukte, Risikomanagement Mobilienleasing, Revision und Compliance.

Die Commerz Real hat für Kontrolleinheiten keine eigenes Vergütungsmodell implementiert, da die Vergütungssysteme so ausgestaltet sind, dass sie der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwiderlaufen. Im Einklang mit § 9 Abs. 2 IVV ist im Vergütungssystem sichergestellt, dass der Schwerpunkt der Vergütung der Kontrolleinheiten auf der fixen Vergütung liegt. Der Commerz Real Teilkonzern definiert den Schwerpunkt dahingehend, dass in Kontrolleinheiten eine maximale variable Vergütung von einem Drittel der Gesamtvergütung erreicht werden kann.

Mitarbeitende in Kontrolleinheiten unterlagen 2024 den Regelungen des AT-Modells.

2.4 Besondere Regelungen für Risk Taker 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 Mitarbeitende als sogenannte Risk Taker I oder als Risk Taker II identifiziert wurden.

Die variable Vergütung wird nach Ablauf eines Geschäftsjahres für Mitarbeitende, die keine Risk Taker sind, ohne weitere Bedingungen in einer Summe ausgezahlt. Die Auszahlung der variablen Vergütung für Mitarbeitende, die als Risk Taker identifiziert wurden, unterliegt gesonderten Bedingungen (siehe Kapitel 2.4.2).

2.4.1 Risk-Taker-Identifizierung

Die Commerz Real AG ist derzeit nach dem KWG kein bedeutendes Finanzinstitut. Es muss daher grundsätzlich selbst keine Identifizierung von Geschäftsleitenden 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.

Die für die Risk Taker-Identifizierung relevanten qualitativen und quantitativen Kriterien ergeben sich aus der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 sowie aus § 1 Abs. 21 und § 25a Abs. 5b KWG und werden um Commerz Real-spezifische Kriterien ergänzt.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres sowie bei unterjährigen Veränderungen werden diejenigen Geschäftsleitende 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 (Geschäftsleitende, 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 2024 wurde auf Ebene des Commerzbank-Konzerns die Vorstände der Commerz Real AG sowie die Geschäftsführenden der Commerz Real Investmentgesellschaft mbH, Commerz Real Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH und Commerz Real Mobilienleasing GmbH als Gruppen Risk Taker identifiziert. Auf Ebene des Commerz Real Teilkonzerns wurden für das Jahr 2024

- die leitenden Angestellten,
- die Mitglieder der Geschäftsleitung der Finanzdienstleistungsinstitute und Kapitalverwaltungsgesellschaften unterhalb der Commerz Real AG,
- Mitarbeitende des Commerz Real Teilkonzerns, die eine Funktion in der Karrierestufe 5 in der Fach- oder Projektmanagementleiter ausüben sowie
- ein weiterer Mitarbeitender aufgrund seiner funktionalen Stellung als Risk Taker identifiziert.

Insgesamt wurden auf Ebene des Commerz Real Teilkonzerns für das Jahr 20243 inkl. dem Vorstand der Commerz Real AG 3634 Mitarbeitende als Risk Taker identifiziert.

Sofern Mitarbeitende für mindestens 90 Tage als Risk Taker identifiziert werden, unterliegt ihre gesamte variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr den nachstehenden, besonderen Entstehungs- und Auszahlungsmodalitäten für Risk Taker.

2.4.2 Vergütungsregelungen für Risk Taker

Im Commerzbank-Konzern wird zwischen Risk Taker I und Risk Taker II unterschieden. Als Risk Taker I sind grundsätzlich 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 bzw. Alternative Investment Fund Manager:innen, die nach dem KAGB bzw. 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 (Risk Taker-Freigrenze gemäß §18 Abs. 1 IVV) nicht übersteigt², erhalten analog zu Non-Risk Takern ihre gesamte variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr vollständig und nicht zurückzahlbar als STI Cash ausgezahlt.

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

Das STI beträgt zwischen 40 Prozent der variablen Vergütung bei Risk Takern I sowie 60 Prozent bei Risk Takern II. Es wird im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr (n) festgesetzt. Das STI Cash wird kurzfristig ausgezahlt, während der aktienbasierte Teil (STI Equity) nach einer zusätzlichen regulatorisch vorgeschriebenen Sperrfrist von mindestens 12 Monaten vergütet wird (Retention Period).

Das LTI beträgt zwischen 60 Prozent der variablen Vergütung bei Risk Takern I sowie 40 Prozent bei Risk Takern II. Es wird im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr (n) indikativ ermittelt. Das heißt, ein Rechtsanspruch auf das LTI ist noch nicht entstanden. Der Anspruch auf das LTI unterliegt einem Zurückbehaltungszeitraums (Deferral Period) für Risk Taker I von 5 Jahren. Für Risk Taker II gilt die Deferral Period von 4 Jahren. Der Anspruch entsteht je nach Ausgestaltung entweder zeitanteilig während und nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums. Der aktienbasierte Teil des LTI (LTI Equity) unterliegt dabei zusätzlich einer an die Deferral Period anschließenden Retention Period von mindestens 12 Monaten.

Darüber hinaus hat die Bank im Einklang mit § 20 Abs. 3 einen Schwellenwert von 180.000 Euro festgelegt ab dem das LTI für einen Risk Taker II 60 Prozent (statt 40 Prozent) mit einer unveränderten 4-jährigen Deferral Period beträgt. Voraussetzung für eine spätere Anspruchsentstehung des LTI ist, dass zuvor keine Hinderungsgründe identifiziert wurden, die die Entstehung des LTI-Anspruchs ganz oder teilweise verhindern (siehe Kapitel 2.4.3).

Die Auszahlung der zurückbehaltenen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr (n) erfolgt nach Abschluss der Performancebewertung II für Risk Taker I für das LTI Cash im November des sechsten Jahres (n + 6) beziehungsweise für das LTI Equity aufgrund der zusätzlichen Retention Period im vierten Quartal des siebten Jahres (n + 7). Für Risk Taker II wird das LTI Cash im vierten Quartal des fünften Jahres (n + 5) und das LTI Equity im Oktober des sechsten Jahres (n + 6) ausgezahlt.

² Betrag, bis zu dem nach § 18 Abs. 1 IVV 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.

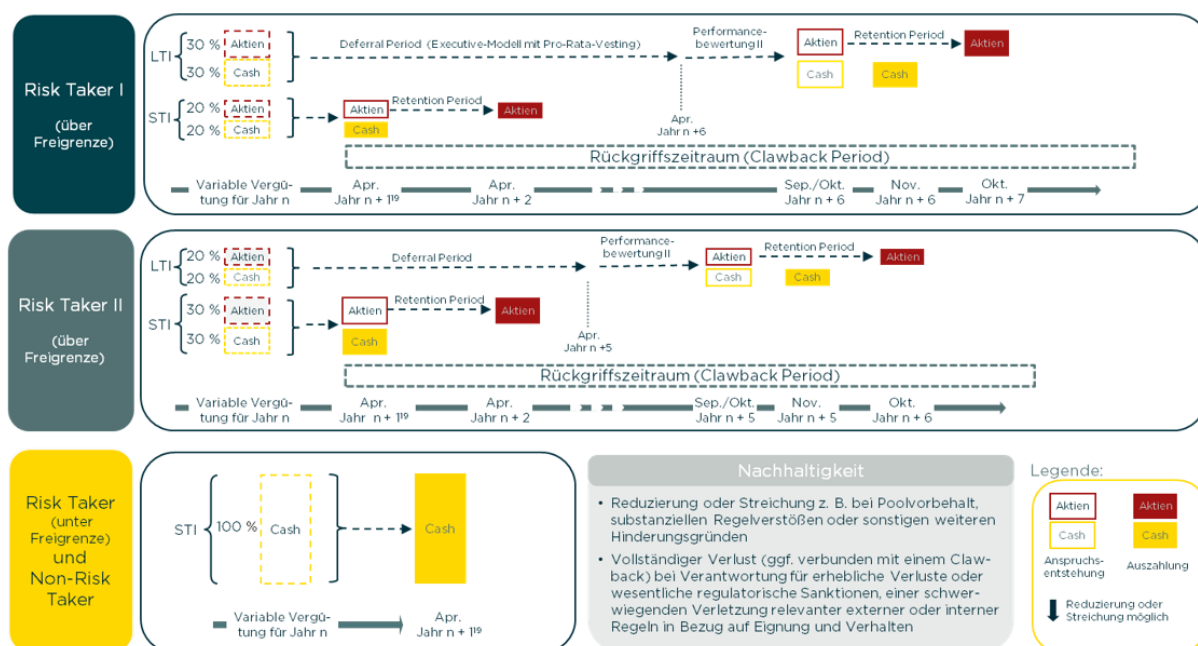


Abbildung 2: Systematik der Auszahlung sowie der Nachhaltigkeitskomponenten bezogen auf die variable Vergütung für 2024

2.4.3 Performancebewertung für Risk Taker

Für alle Risk Taker wird die Performance nach Ablauf eines Geschäftsjahres bewertet. Die Performancebewertung I bildet die Grundlage für die Festsetzung ihrer variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr.

Sofern die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, kann die variable Vergütung ganz oder teilweise entfallen. Etwasiges sitten- oder pflichtwidriges Verhalten führt ungeachtet der individuellen Zielerreichung zu einer Reduzierung oder vollständigen Streichung der variablen Vergütung für das relevante Geschäftsjahr.

Die variable Vergütung entfällt auch, wenn der Risk Taker im Bemessungszeitraum an einem Verhalten, das für die Gesellschaft zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat. In diesen Fällen kann die Bank bereits ausgezahlte variable Vergütung bis zu 2 Jahre nach Ablauf der Deferral Period zurückfordern (Clawback). Dies umfasst nicht nur die LTI-Anteile, sondern auch bereits ausgezahlte STI-Anteile der variablen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr.

Um über die Anspruchsentstehung der LTI-Komponente bei Risk Takern entscheiden zu können, wird mittels rückwirkender Performanceüberprüfung (Performancebewertung II) festgestellt, ob Gründe eingetreten sind, welche zu einer Reduzierung der LTI-Anteile führen könnten (Malus). Gründe hierfür können Verstöße gegen Regeln und Anweisungen (Code of Conduct), eine fehlende Nachhaltigkeit der zugrunde liegenden Performance aus der Performancebewertung I oder das Risikoverhalten des Risk Takers sein.

Um über die Anspruchsentstehung der LTI-Komponente bei Risk Takern entscheiden zu können, wird mittels rückwirkender Performanceprüfung festgestellt, ob Gründe eingetreten sind, welche zu einer Reduzierung der LTI-Anteile führen könnten (Malus).

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 Risikoverhaltendes Risk Takers sein.

Darüber hinaus wird zusätzlich jährlich geprüft, ob die Kriterien der Poolvorbehaltsprüfung (siehe Kapitel 2.1 bzw. §7 IVV) vor Anspruchsentstehung der LTIs eingehalten werden.

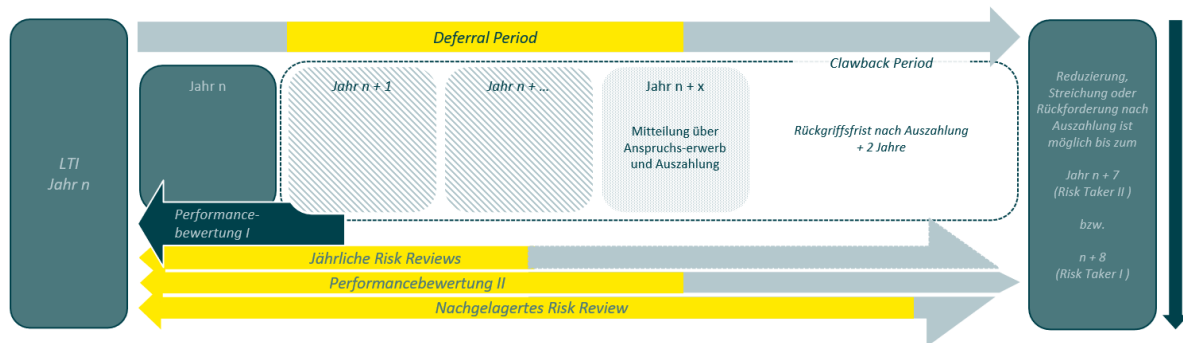


Abbildung 3: Schematische Darstellung der Performancebewertung für Risk Taker für die aufgeschobenen Vergütungsanteile

2.4.4 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das in den Vergütungssystem verankerte Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 IVV regelt, dass Mitarbeitende keine Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen treffen dürfen, um die Risikoadjustierung ihrer variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Insbesondere dürfen keine Instrumente oder Methoden angewendet werden, durch die die Anforderungen der IVV umgangen werden, wie zum Beispiel Absicherungsgeschäfte gegen Kursverluste der Commerzbank-Aktien. In diesem Kontext führt der Vergütungsbeauftragte der Commerzbank AG zusammen mit Group Compliance der Commerzbank AG bzw. dem Bereich Compliance der Commerz Real AG regelmäßig stichprobenartige Kontrollen durch.

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 dem Commerz Real Teilkonzern.

2.5 Halteprämie, garantierte variable Vergütung, Abfindungen

Sofern die Commerz Real in Einzelfällen die Zahlung weiterer variabler Vergütungsbestandteile wie zum Beispiel Halteprämien oder für externe Neueinstellungen eine garantierte variable Vergütung zusagt, unterliegen sie den Vorgaben der IVV.

Im Rahmen von strategischen Projekten oder Neuausrichtungen können in Einzelfällen Halteprämien notwendig sein, um die Abwanderung von Mitarbeitenden zu verhindern, die die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs benötigt werden.

Für Abfindungen gelten im Commerz Real Teilkonzern 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 des Commerz Real Teilkonzerns.

3 Vergütungsinformationen

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

Vergütungsinformationen 2024 gemäß § 16 InstitutsVergV für alle Mitarbeitende (einschließlich Vorstand und Geschäftsleitungen)

Gesellschaft	CR AG	CR Asset	CR DVS	CRI	CR KVG	CR ML	Eu-REAM	Gesamt
Beträge in Euro	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütung	48.861.431	21.467	9.059	9.168.683	2.898.285	8.724.421	k.A.⁶	69.683.346
- davon: fixe Vergütung	42.666.178	-	-	7.947.724	2.474.477	7.737.952	k.A.⁶	60.826.331
- davon: variable Vergütung	6.195.254	21.467	9.059	1.220.958	423.808	986.469	k.A.⁶	8.857.015
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	526	4	5	104	29	111	1	769
Anzahl der Risk Taker	24	1	-	3	3	3	-	34
Fixe Vergütung	4.767.149	k.A.⁶	-	581.916	299.598	581.159	-	6.229.823
Variable Vergütung	964.830	k.A.⁶	-	125.514	100.650	117.907	-	1.308.900
- davon: variabel in bar	694.440	k.A. ⁶	-	108.754	100.650	117.907	-	1.021.750
- davon: variabel in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	270.390	-	-	16.760	-	-	-	287.150
Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung (sog. Deferral)	623.396	-	-	50.280	-	-	-	673.676
- davon: aufgeschobener Anteil in bar	311.698	-	-	25.140	-	-	-	336.838
- davon: aufgeschobener Anteil in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	311.698	-	-	25.140	-	-	-	336.838

Wiesbaden, im November 2025
Commerz Real AG

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