



COMMERZBANK

# Vergütungsbericht 2024

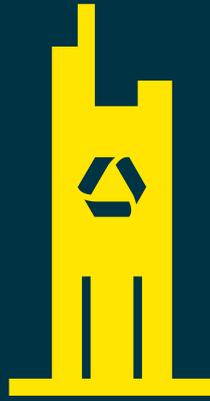


Der nachfolgende Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Commerzbank Aktiengesellschaft und gibt Aufschluss über die Vergütungshöhe und -struktur für das Geschäftsjahr 2024. Die Darlegungen entsprechen sowohl den Anforderungen des § 162 AktG als auch den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Der Abschlussprüfer hat den Vergütungsbericht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus auch inhaltlich geprüft.

<b>A. Vorstand</b>	<b>1</b>		
Grundzüge des Vergütungssystems und der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024	1	VII. Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024	17
Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024	1	VIII. Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG	27
Abstimmung zum Vergütungsbericht 2023 auf der Hauptversammlung 2024	2	IX. Vergütung für das Geschäftsjahr 2024	38
Neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ab dem 1. Januar 2026	2	X. Ausstehende virtuelle Aktien aus variabler Vergütung	40
Vergütungssystem im Überblick	3	XI. Aktienhalteverpflichtung: Share Ownership Guideline „SOG“	42
I. Grundsätze der Vergütung des Vorstands	6	<b>B. Aufsichtsrat</b>	<b>44</b>
II. Vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem	13	Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2024	44
III. Angemessenheit der Vergütung	13		
IV. Leistungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses	15	<b>C. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung</b>	<b>47</b>
V. Erstattung entgangener variabler Vergütung und sonstige Ausgleichszahlungen	16	I. Ertragsentwicklung	48
VI. Aufhebungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern	16	II. Vorstandsvergütung/Aufsichtsratsvergütung	48
		III. Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	48

# A. Vorstand



## Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

### Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Ungeachtet aller äußeren Widrigkeiten war 2024 strategisch, operativ und finanziell einmal mehr ein erfolgreiches Jahr für die Commerzbank. Die Bank hat alle ihre – im Jahresverlauf zum Teil angehobenen – Ziele übertroffen. Das Konzernergebnis stieg auf rund 2,7 Mrd. Euro und lag so über den zuletzt prognostizierten 2,4 Mrd. Euro. Damit hat die Bank ihr Ergebnis aus dem Vorjahr um rund 20 % gesteigert und zugleich den höchsten

Gewinn ihrer Geschichte erzielt. Die Erträge legten im Vergleich zum Vorjahr um rund 6 % auf 11,1 Mrd. Euro zu und damit ebenfalls stärker als noch im vergangenen Herbst erwartet. Die Bank profitierte dabei erneut von einem starken Kundengeschäft. Die harte Kernkapitalquote erhöhte sich zum Stichtag am 31. Dezember 2024 auf komfortable 15,1 %, was das sehr hohe Potenzial der Bank zur Kapitalrückgabe an ihre Aktionärinnen und Aktionäre untermauert.

## Abstimmung über den Vergütungsbericht 2023 auf der Hauptversammlung 2024

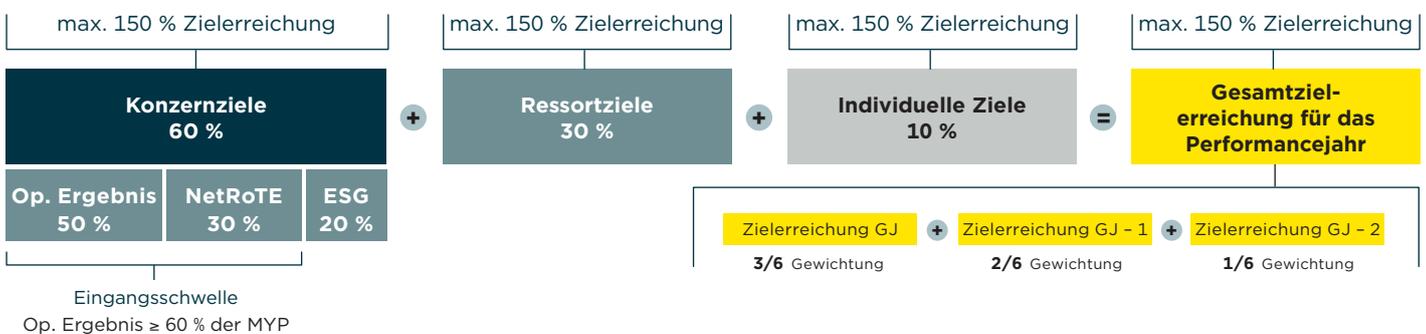
Die Hauptversammlung 2024 hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 mit 93,69 % gebilligt. Die hohe Zustimmungsgquote der Hauptversammlung 2023 wurde damit nochmals gesteigert. Dies ist ein Beleg für das Vertrauen der Investoren in die richtungsweisenden Entscheidungen der Bank und zugleich Motivation, an der kontinuierlichen Verbesserung des Vergütungssystems weiterzuarbeiten.

## Neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der sowie geplante moderate Erhöhung der Aufsichtsratsvergütung ab dem 1. Januar 2026

Wie im letzten Vergütungsbericht angekündigt, hat der Aufsichtsrat das Geschäftsjahr 2024 für intensive Gespräche mit

Investoren, Beratern und weiteren Stakeholdern genutzt und die Ergebnisse in die Weiterentwicklung der Vorstandsvergütung einfließen lassen. Das hieraus entstandene neue Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 12. Februar 2025 beschlossen und stellt einen Meilenstein in der Vergütungspraxis für die Vorstände der Commerzbank AG dar. Elementar ist die Einführung eines echten Long Term Incentive mit separaten und in die Zukunft gerichteten 3-Jahres-Zielen. Das Long Term Incentive bildet mit 60 % auch zukünftig den Schwerpunkt der variablen Vergütungskomponente der Vorstände. Damit unterstützt das Vergütungssystem eine nachhaltig zukunftsorientierte Entwicklung der Commerzbank AG und setzt die diesbezüglichen Erwartungen der Investoren um. Einzelheiten der Änderungen der Struktur der variablen Vergütung ergeben sich aus den nachfolgenden Darstellungen:

### Aktuelle Struktur der variablen Vergütung:



„NetRoTE“: Net Return on Tangible Equity, „ESG“: Environmental, Social, Governance, „MYP“: Multi Year Plan, „GJ“: Geschäftsjahr

### Aktuelle Auszahlungssystematik

	2022 (n-2)	2023 (n-1)	2024 (n)	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
<b>Variable Vergütung 2024 Baranteil</b>	Bemessungszeitraum			STI Baranteil 16 %	LTI Baranteil 1/5 5 %	LTI Baranteil 1/5 5 %	LTI Baranteil 1/5 5 %	LTI Baranteil 1/5 5 %	LTI Baranteil 1/5 5 %	
<b>Variable Vergütung 2024 Aktienanteil</b>					STI - Aktienanteil 24 %	LTI Aktienanteil 1/5 7 %	LTI Aktienanteil 1/5 7 %	LTI Aktienanteil 1/5 7 %	LTI Aktienanteil 1/5 7 %	LTI Aktienanteil 1/5 7 %
<b>Prozent des Gesamtbetrags</b>				<b>16 %</b>	<b>29 %</b>	<b>12 %</b>	<b>12 %</b>	<b>12 %</b>	<b>12 %</b>	<b>7 %</b>

„STI“: Short Term Incentive, „LTI“: Long Term Incentive

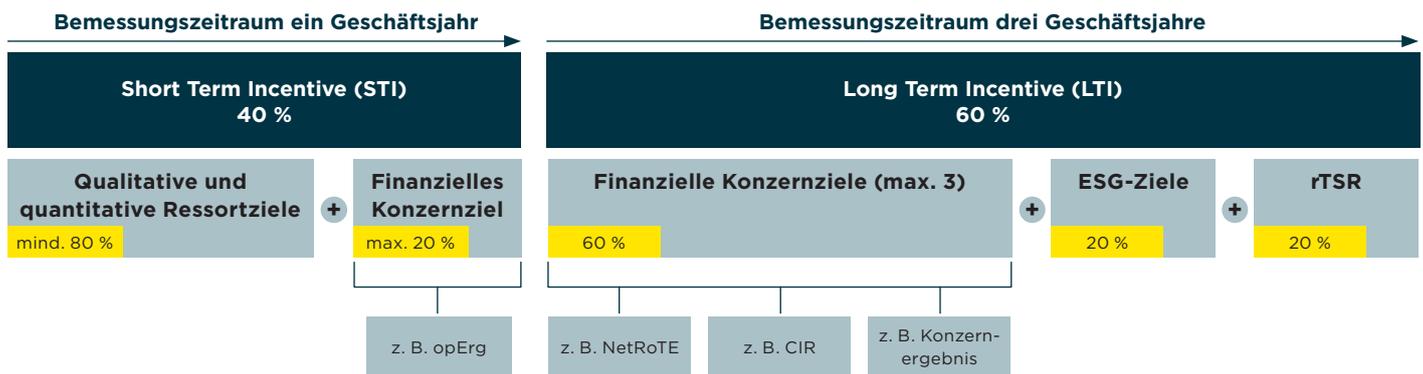
Zudem wird die Vergütungshöhe der Vorstände, die seit 2012 auf einem gleichbleibenden Niveau stagniert, moderat im Verhältnis zur Steigerung der Mitarbeitervergütung in diesem Zeitraum um 15 % für die/den Vorsitzende/n sowie um 16 % für die weiteren Vorstandsmitglieder erhöht. Der Schwerpunkt der Steigerung liegt auf dem Zielbetrag der variablen Vergütung, um den Pay-for-Performance-

Ansatz weiter zu unterstützen. Mit diesem Schritt stellt sich die Commerzbank AG wettbewerbsfähig auf. Sie bleibt damit nicht nur attraktiv für bereits bestellte Vorstandsmitglieder, sondern die Anpassung bietet auch die Grundlage dafür, hervorragende Kandidaten im Markt für den Vorstand anzuziehen. Das neue Vergütungssystem wird der Hauptversammlung am 15. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt und tritt für alle Vorstandsmitglieder zum 1. Januar 2026 in Kraft. Einzelheiten sind in der Beschreibung des Vergütungssystems auf den Internetseiten der Commerzbank

unter Investor Relations, Corporate Governance, Vergütungsberichte und -systeme, Vergütungssysteme Vorstand veröffentlicht. Details zur Erhöhung der Vorstandsvergütung befinden sich zudem auf den Seiten 13 ff. dieses Vergütungsberichts.

Zudem soll der Hauptversammlung 2025 vorgeschlagen werden, die Vergütung des Aufsichtsrats ab dem 1. Januar 2026 moderat zu erhöhen. Details sind im Abschnitt B „Aufsichtsratsvergütung“ dargestellt.

## Zukünftige Struktur der variablen Vergütung ab dem 1. Januar 2026



„ESG“: Environmental, Social, Governance, „rTSR“: relativer Total Shareholder Return, „opErg“: operatives Ergebnis, „NetRoTE“: Net Return on Tangible Equity, „CIR“: Cost Income Ratio

## Zukünftige Auszahlungssystematik von STI und LTI für Jahr n

	n	n+1	n+2	n+3	n+4	n+5	n+6	n+7	n+8	n+9
<b>STI 40 %</b>	Bemessungszeitraum STI	STI Baranteil 16 %								
			STI Aktienanteil 24 %							
<b>LTI 60 %</b>	Bemessungszeitraum LTI				LTI Baranteil 4,8 %	LTI Baranteil 4,8 %	LTI Baranteil 4,8 %	LTI Baranteil 4,8 %	LTI Baranteil 4,8 %	
						LTI Aktienanteil 7,2 %				

„STI“: Short Term Incentive, „LTI“: Long Term Incentive

## Vergütungssystem im Überblick

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über die Bestandteile des aktuellen, noch bis zum 31. Dezember 2025 geltenden Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands.

Bestandteil	Wesentlicher Inhalt	
<b>Feste Vergütung</b>	Vorstandsvorsitzende/r	<b>1 674 247 € brutto</b>
	Stellvertretende Vorsitzende/r	<b>1 332 000 € brutto</b>
	Ordentliches Vorstandsmitglied	<b>990 000 € brutto</b>
<b>Sachbezüge</b>	Dienstwagennutzung Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträge Übernahme der darauf anfallenden Steuern	
<b>Alters- und Hinterbliebenenversorgung</b>	Beitragsorientierte Versorgungszusage mit Hinterbliebenenversorgung	
<b>Zielbetrag variable Vergütung</b>	Vorstandsvorsitzende/r	<b>1 116 165 € brutto</b>
	Stellvertretende Vorsitzende/r	<b>888 000 € brutto</b>
	Ordentliches Vorstandsmitglied	<b>660 000 € brutto</b>
	<p>Die Höhe der Auszahlung hängt von der Zielerreichung (<b>Konzern-, Ressort- und individuelle Zielerreichung</b>) im abgelaufenen Geschäftsjahr ab.</p> <p>Die Institutsvergütungsverordnung sieht für die Bemessung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder einen <b>dreijährigen Bemessungszeitraum</b> vor, so dass die Zielerreichung des abgelaufenen Geschäftsjahrs zudem in die Gesamtzielerreichung der beiden nachfolgenden Geschäftsjahre einfließt.</p>	
<b>Kurz- und langfristige variable Vergütung (Short Term Incentive „STI“ und Long Term Incentive „LTI“)</b>	<b>STI: 40 %</b>	<b>LTI: 60 %</b>
	1. 40 % Baranteil nach Abschluss des Geschäftsjahres 2. 60 % aktienbasiert nach 12 Monaten Wartezeit	Entstehung in regelmäßig fünf gleich hohen Tranchen während und nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums von fünf Jahren, davon 1. 40 % jeder Tranche als Baranteil nach Ablauf des anteiligen Zurückbehaltungszeitraums 2. 60 % jeder Tranche aktienbasiert nach weiterer Wartezeit von zwölf Monaten
	<p>Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen (STI) und einer langfristigen (LTI) Vergütungskomponente.</p> <p>Das <b>STI (40 % des Gesamtzielerreichungsbetrages)</b> wird zu 40 % nach Abschluss des Geschäftsjahres ausgezahlt. Die verbleibenden 60 % werden aktienbasiert nach einer Wartezeit von zwölf Monaten ebenso als Geldbetrag ausgezahlt.</p> <p>Das <b>LTI (60 % des Gesamtzielerreichungsbetrages)</b> entsteht in regelmäßig fünf gleich hohen jährlichen Tranchen. Die erste LTI-Tranche entsteht im zweiten Jahr des Zurückbehaltungszeitraums von fünf Jahren. Die weiteren Tranchen werden in den Folgejahren ausgezahlt. Jede Tranche unterliegt einer nachträglichen Leistungsbewertung. Mit der nachträglichen Leistungsbewertung überprüft der Aufsichtsrat, ob die ursprünglich ermittelte Zielerreichung auch rückblickend noch zutreffend ist. Sofern sich die durch die variable Vergütung honorierten Erfolge nicht als nachhaltig erwiesen haben, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, seine ursprüngliche Bewertung der Zielerreichung zu korrigieren. Dies kann zu einer Reduzierung bis zu einem vollständigen Entfall des LTI führen. Jede Tranche des LTI wird zu 40 % nach Durchführung der nachträglichen Leistungsbewertung ausgezahlt. Die verbleibenden 60 % jeder Tranche werden aktienbasiert nach einer weiteren Wartezeit von zwölf Monaten ebenso als Geldbetrag ausgezahlt.</p>	

Bestandteil	Wesentlicher Inhalt	
<b>Begrenzung der Höhe der variablen Vergütung</b>	Max. variable Vergütung Max. Gesamtzielerreichung Max. Gesamtzielerreichungsbetrag	<b>140 % der Festvergütung</b> <b>150 %</b> <b>990 000 € Ordentl. Vorstandsmitglied/ Geschäftsjahr</b>
<p>Um das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden, ist die variable Vergütung auf maximal 140 % der Festvergütung begrenzt.</p> <p>Ferner ist die Gesamtzielerreichung auf maximal 150 % beschränkt, so dass – ohne Berücksichtigung der Wertentwicklung der Aktienanteile von STI und LTI – höchstens ein Gesamtzielerreichungsbetrag von 990 000 Euro brutto pro Geschäftsjahr von ordentlichen Vorstandsmitgliedern erreicht werden kann.</p>		
<b>Maximalvergütung</b>	Max. <b>6 Mio. €</b> für ein Geschäftsjahr	Der <b>Zufluss aus allen Vergütungsbestandteilen</b> ist für jedes Vorstandsmitglied auf maximal 6 Mio. € brutto für ein Geschäftsjahr begrenzt.
<b>Festsetzung des Bonuspools der variablen Vergütung</b>	<p>Der Aufsichtsrat setzt nach Ablauf des Geschäftsjahres den <b>Gesamtbetrag der variablen Vergütungen (Bonuspool)</b> nach den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen von § 7 Institutsvergütungsverordnung fest. Bei <b>unzureichenden ökonomischen oder regulatorischen Kennziffern</b>, die auf dem Recovery-Plan der Commerzbank beziehungsweise den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen beruhen, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, den <b>Bonuspool zu reduzieren</b>, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu berücksichtigen. Dies kann auch zu einem vollständigen Entfall der variablen Vergütung führen.</p>	
<b>Anpassung der Konzernzielerreichung bei Eintritt außergewöhnlicher Rahmenbedingungen</b>	<p>Der Aufsichtsrat kann die Konzernzielerreichung beim Eintritt außergewöhnlicher Rahmenbedingungen um <b>bis zu 20 %-Punkte erhöhen oder reduzieren</b>, um positive wie negative Effekte zu neutralisieren.</p> <p>Voraussetzung ist insbesondere, dass die Veränderung der Rahmenbedingungen außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegt und unvorhersehbar war (zum Beispiel „Windfall Profits“ oder Ergebnismrückgang wegen Schäden aufgrund extremer Naturkatastrophen).</p> <p>Mit dieser Regelung kann der Aufsichtsrat außergewöhnliche Effekte, die nicht mit der Leistung eines Vorstandsmitglieds zusammenhängen, bei der Ermittlung der Zielerreichung berücksichtigen. Eine Anwendung dieses Anpassungsvorbehalts würde ausführlich im Vergütungsbericht dargestellt.</p>	
<b>Malus und Clawback</b>	Malus	Sofern die nachträgliche Leistungsbewertung rückblickend die <b>ursprüngliche Bewertung der Zielerreichung nicht bestätigt</b> , kann dies zu einer Reduzierung bis zu einem vollständigen Entfall des LTI führen.
	Clawback	Ferner hat der Aufsichtsrat insbesondere <b>bei schwerwiegendem Fehlverhalten</b> eines Vorstandsmitglieds die Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütung (STI und LTI) von dem Vorstandsmitglied zurückzufordern beziehungsweise noch nicht ausgezahlte Anteile erlöschen zu lassen.

# I. Grundsätze der Vergütung des Vorstands

## 1. Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Strategie

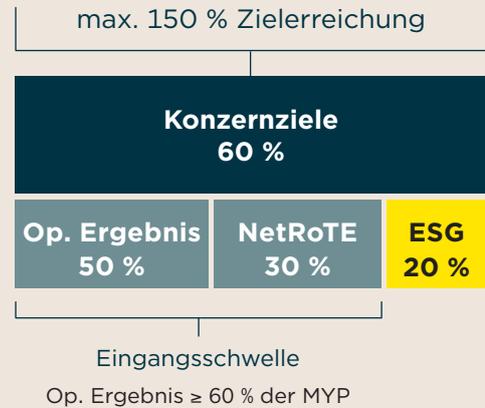
Das Vergütungssystem unterstützt die nachhaltige Entwicklung der Konzernstrategie der Commerzbank. Es ist auf die Vorgaben der strategischen Agenda sowie auf die Gesamtrisikostrategie ausgerichtet und steht im Einklang mit der Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur der Bank. Um eine erfolgreiche und langfristig stabile Unternehmensführung zu stärken, stellt die variable Vergütung auf eine mehrjährige Bemessungsgrundlage ab. Die jährlich gesetzten Ziele für die variable Vergütung fördern die langfristige Entwicklung der Commerzbank.

## 2. ESG-Ziele als wesentlicher Bestandteil des Konzernziels

Im Rahmen der Unternehmensführung spielen ökologische, soziale und ethische Kriterien unverändert eine zentrale Rolle. Die Commerzbank will mit ihrem Kerngeschäft Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung nehmen, Kunden fair und kompetent beraten, den ökologischen Fußabdruck der Commerzbank stetig reduzieren, Mitarbeitenden ein attraktiver Arbeitgeber sein und sich für die Gesellschaft engagieren. Durch die im November 2023 veröffentlichte „Strategie 2027“ wurde diese Zielsetzung im gesamten Konzern verankert und im aktuell erfolgten Strategie-Upgrade „Momentum“ entsprechend weiterentwickelt. Die hohen Ambitionen in Bezug auf ESG bleiben unverändert – Nachhaltigkeit ist jetzt ganzheitlich bei allen wichtigen Stakeholdern verankert.

Seit dem 1. Januar 2023 sind die ESG-Ziele innerhalb des Konzernziels konkret und verbindlich für alle Vorstandsmitglieder im Vergütungssystem verankert und bilden mit einer Gewichtung

von 20 % im Konzernziel einen wesentlichen Baustein der variablen Vergütung.



Kern der ESG-Strategie der Commerzbank ist die Verpflichtung der Bank zu „Net-Zero“ bis spätestens 2050. Die Commerzbank orientiert sich dabei an den globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) und dem Pariser Klimaziel, die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius zu begrenzen.

Die Commerzbank hat sich dafür insbesondere folgende Ziele gesetzt:

- Dauerhaft sollen mindestens 10 % des Kreditneugeschäfts für nachhaltige Produkte und Geschäftsmodelle vergeben werden, um die nachhaltige Transformation aktiv zu unterstützen.
- Der eigene Bankbetrieb soll bereits bis 2040 „Net-Zero“ werden.
- Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß des Kredit- und Investmentportfolios soll bis spätestens 2050 auf netto null sinken.

## Umweltbezogene Ziele

Wesentlicher Bestandteil des Konzernziels



Zur Förderung der sozialen Komponente der ESG-Ziele hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 die Steigerung des Frauenanteils über alle Führungsebenen hinweg verzielt, um die Diversität im Management der Bank weiter zu steigern. In den vergangenen Jahren konnte die Commerzbank ihren Frauenanteil in Führungspositionen konzernweit auf mehr als 37% steigern. Die Bank ist damit auf einem guten Weg, bis Ende 2030 einen Anteil von 40% über alle Führungsebenen im Konzern zu erreichen und damit ihr selbst gesetztes Ziel zu erfüllen. Weiterhin hat der Aufsichtsrat zur Steigerung des Ziels einer guten Unternehmensführung ein Integritätsziel festgelegt, welches mittels eines in der Commerzbank erhobenen Integritätswerts bewertet wird und damit eine geeignete Grundlage bildet, faires und integrires Verhalten aller Mitarbeitenden der Commerzbank zu messen. Der Wert wird jährlich aus verschiedenen Indikatoren gebildet, wie beispielsweise der Medienberichterstattung über die Commerzbank hinsichtlich ihrer Reputation, der Anzahl etwaig nicht abgearbeiteter Beanstandungen der Bankenaufsicht und der internen Revision oder der Anzahl arbeitsrechtlicher Maßnahmen wegen Pflichtverletzungen von Mitarbeitenden.

Die einzelnen ESG-Ziele für das Geschäftsjahr 2024 und deren Erreichung sind unter der Zielerreichung des Konzernziels im Einzelnen erläutert. Darüber hinaus sind ESG-Ziele auch in den individuellen Zielen sowie in den Ressortzielen einzel-

ner Vorstandsmitglieder enthalten. So hat der Aufsichtsrat bei sämtlichen Mitgliedern des Vorstands die Kundenzufriedenheit innerhalb der Ressortziele aufgenommen sowie die Mitarbeiterzufriedenheit und die Abarbeitung von Revisionsfeststellungen und aufsichtsrechtlichen Beanstandungen in den individuellen Zielen berücksichtigt. Einzelheiten sind bei der Erläuterung der Ziele dargestellt. Weitere Details zum Thema Nachhaltigkeit finden sich im Geschäftsbericht im Kapitel „Konzern-Nachhaltigkeitsbericht“.

### Ausblick ESG-Ziele 2025

Die strategische Bedeutung der CO<sub>2</sub>-Reduktion des eigenen Bankbetriebs sowie des Kredit- und Investmentportfolios als umweltbezogenes Ziel wirkt im laufenden Geschäftsjahr unvermindert fort und bleibt ein wesentlicher Bestandteil für die Bemessung der variablen Vorstandsvergütung. Gleichzeitig hat der Aufsichtsrat für 2025 die Ziele für die Bereiche Social und Governance fortgeführt und die Steigerung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit in den Ressort- bzw. individuellen Zielen beibehalten. Aufsichtsrat und Vorstand sind davon überzeugt, dass zufriedene Kunden und motivierte Mitarbeitende die Grundvoraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der Commerzbank bilden. Beide Ziele sind daher unverändert wesentlicher Baustein für die weitere positive Entwicklung der Commerzbank.

## ESG 20 %

### Umwelt 60 %

- 1 Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensitäten der acht SBTi-Sektorportfolien gemäß SBTi-Commitment

Gewichtung 50 %

- 2 Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes des eigenen Bankbetriebs der Commerzbank AG um 5 %

Gewichtung 50 %

### Soziales 20 %

- 3 Anteil der Frauen in Führungspositionen der Commerzbank AG Inland über alle Führungsebenen hinweg steigern

### Governance 20 %

- 4 Aktives Vorleben und Fördern der Unternehmenwerte und der Culture of Integrity sowie Stärkung der Zusammenarbeit des Vorstands

### 3. Grundzüge des Vergütungssystems

Die Kernelemente des Vergütungssystems bestehen aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsbezogenen) Vergütungsbestandteilen.

#### 3.1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das feste Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge. Das Jahresgrundgehalt beträgt 990 000 Euro für die ordentlichen Vor-

standsmitglieder und 1 332 000 Euro für die/den stellvertretende/n Vorstandsvorsitzende/n. Die/Der Vorstandsvorsitzende/r erhält 1 674 247 Euro. Das Jahresgrundgehalt wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung mit Fahrer, Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträgen sowie der Übernahme der darauf anfallenden Steuern. Die Vorstandsmitglieder haben ferner Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung, die in Pensionsverträgen geregelt ist.

### Grundzüge des Vergütungssystems



#### 3.2. Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile: variable Vergütung

Die variable Vergütung setzt sich aus einem Short Term Incentive und einem Long Term Incentive zusammen. Sie wird ermittelt aus (i) der Zielerreichung des Commerzbank-Konzerns, (ii) der Zielerreichung der verantworteten Ressorts (Segmente und/oder Querschnittsfunktionen) und (iii) der Erreichung individueller Leistungsziele. Die Zielerreichung kann für Konzern, Ressorts und individuelle Leistung jeweils zwischen 0 und 150 % liegen. Aus der Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem Zielbetrag ergibt sich der Gesamtzielerreichungsbetrag der variablen Vergütung. Der Gesamtzielerreichungsbetrag ist auf maximal 150 % des Zielbetrages des Vorstandsmitglieds begrenzt.

##### Short Term Incentive (STI)

Von der variablen Vergütung sind 40 % als Short Term Incentive ausgestaltet. Davon werden 40 % als Barbetrag nach Abschluss des Geschäftsjahres ausgezahlt und die weiteren 60 % aktienbasiert nach einer Wartezeit von zwölf Monaten ebenfalls in bar gewährt. Dieser Teil ist an die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit Januar nach Ablauf des Geschäftsjahres gekoppelt.

##### Long Term Incentive (LTI)

Die verbleibenden 60 % der variablen Vergütung sind als Long Term Incentive ausgestaltet. Bis zum Geschäftsjahr 2022 erfolgte die Anspruchsentstehung und Auszahlung des LTI erst nach

Ablauf des regelmäßig fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraums, im Rahmen des sogenannten „Cliff Vestings“. Seit der Einführung des weiterentwickelten Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023 wird das LTI ratierlich in regelmäßig fünf gleich hohen jährlichen Tranchen gewährt.

Vor der Anspruchsentstehung jeder Tranche prüft der Aufsichtsrat, ob die Ermittlung des Gesamtzielerreichungsbetrages auch rückblickend noch zutreffend ist, zum Beispiel ob Risiken unterschätzt oder nicht erkannt wurden oder unerwartete Verluste eingetreten sind, oder eine Reduzierung infolge eines Fehlverhaltens erfolgen muss. Der Anspruch auf das LTI steht daher unter dem Vorbehalt einer nachträglichen Leistungsbewertung. Die nachträgliche Leistungsbewertung durch den Aufsichtsrat kann zu einer Reduzierung bis zu einer vollständigen Streichung des gesamten LTI führen.

Jede LTI-Tranche wird zu 40 % in bar und zu 60 % aktienbasiert nach einer Wartezeit von zusätzlichen zwölf Monaten ebenfalls in bar ausgezahlt. Während des Zurückbehaltungszeitraums und der Wartezeit hängt der Gegenwart der aktienbasierten LTI-Komponenten von der Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie und damit von der langfristigen wirtschaftlichen Entwicklung der Commerzbank AG ab.

Die Auszahlung der STI- und LTI-Bestandteile der variablen Vergütung ist schematisch für das Geschäftsjahr 2024 nachfolgend dargestellt:

## Auszahlung im aktuellen System

	2022 (n-2)	2023 (n-1)	2024 (n)	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
<b>Variable Vergütung 2024 Baranteil</b>	Bemessungszeitraum			STI Baranteil 16 %	LTI Baranteil 1/5 5 %	LTI Baranteil 1/5 5 %	LTI Baranteil 1/5 5 %	LTI Baranteil 1/5 5 %	LTI Baranteil 1/5 5 %	
<b>Variable Vergütung 2024 Aktienanteil</b>					STI - Aktienanteil 24 %	LTI Aktienanteil 1/5 7 %	LTI Aktienanteil 1/5 7 %	LTI Aktienanteil 1/5 7 %	LTI Aktienanteil 1/5 7 %	LTI Aktienanteil 1/5 7 %
<b>Prozent des Gesamtbetrags</b>				<b>16 %</b>	<b>29 %</b>	<b>12 %</b>	<b>12 %</b>	<b>12 %</b>	<b>12 %</b>	<b>7 %</b>

### 3.2.1. Zielbetrag

Der Zielbetrag der variablen Vergütung (Zielerreichung von 100 %) beträgt 660 000 Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder, 888 000 Euro für die/den stellvertretende/n Vorstandsvorsitzende/n und 1 116 165 Euro für die/den Vorstandsvorsitzende/n.

### 3.2.2. Zielfestlegung

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat nach Beratung im Vergütungskontrollausschuss Ziele für die Vorstandsmitglieder fest. Die Zielfestlegung orientiert sich an der Unternehmensstrategie sowie der Mehrjahresplanung und richtet sich an einer erfolgsorientierten und nachhaltigen Unternehmensführung aus:

**Konzernziel** Das Konzernziel legt der Aufsichtsrat für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich fest. Das Konzernziel besteht aus drei Teilzielen: Dem operativen Ergebnis mit einer Gewichtung von 50 %, dem Net Return on Tangible Equity (NetRoTE) mit einer Gewichtung von 30 % und einem ESG-Ziel mit einer Gewichtung von 20 %, welches sowohl quantitative als auch qualitative ESG-Ziele beinhalten kann. Die Zielwerte sowie die Zielerreichung für das operative Ergebnis sowie den NetRoTE ermittelt der Aufsichtsrat ohne Berücksichtigung des Volumens für variable Vergütung für Vorstände und Mitarbeitende, um den Zirkelschluss zu vermeiden, dass die variable Vergütung die Zielerreichung vermindert. Das Konzernziel ist mit einer Gewichtung von 60 % ein bestimmender Faktor für die Gesamtzielerreichung der Vorstandsmitglieder für ein Geschäftsjahr. Die variable Vergütung ist damit zum größten Teil an den geschäftlichen Erfolg des Konzerns geknüpft. Dies spiegelt sich auch in der Eingangsschwelle, welche durch das Vergütungssystem vorgegeben wird:

80 % des Konzernziels (50 % operatives Ergebnis und 30 % NetRoTE) stehen unter der Bedingung, dass mindestens 60 % des operativen Ergebnisses der Mehrjahresplanung (MYP) im Geschäftsjahr erreicht werden müssen. Unterschreitet das operative Ergebnis diese Eingangsschwelle, werden beide Teilziele, das heißt operatives Ergebnis und NetRoTE, mit 0 % in der Zielerreichung bewertet. Das ESG-Ziel bleibt von der Eingangsschwelle unberührt, um dessen Incentivierungswirkung nicht zu tangieren.

**Ressortziele** Neben dem Konzernziel werden jedem Vorstandsmitglied Ressortziele gesetzt, die die im Geschäftsverteilungsplan jeweils definierten Verantwortlichkeiten reflektieren. Die Ressortziele fließen insgesamt zu 30 % in die Zielerreichung ein und leiten sich aus der Unternehmens- und Segmentstrategie sowie der Mehrjahresplanung ab. Um die Ziele der jeweiligen Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen, können ein oder mehrere Ziele pro Ressort festgelegt werden. Der Aufsichtsrat legt auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses quantitative und qualitative Ziele sowie entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Für die Segmente Privat- und Unternehmerkunden sowie Firmenkunden ist die Ressortzielerreichung erheblich vom operativen Segmentergebnis abhängig. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, weitere finanzielle Kennzahlen und/oder qualitative Ziele für die Segmente zu setzen.

**Individuelle Ziele** Zusätzlich setzt der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern individuelle Ziele und legt entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Die individuelle Zielerreichung beeinflusst mit 10 % in einem zwar geringeren, aber immer noch spürbaren Maß die Zielerreichung für ein Geschäftsjahr.

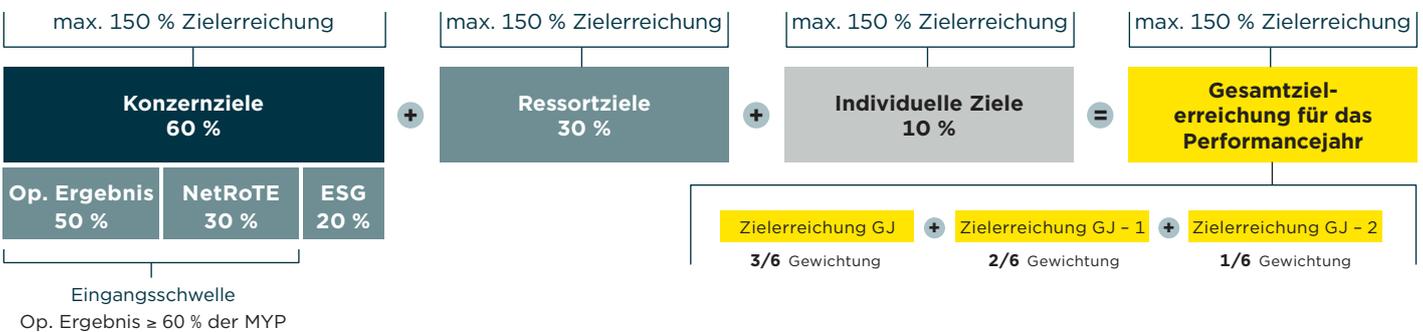
Die Systematik ist im nachstehenden Abschnitt „Zielerreichung“ näher beschrieben und grafisch veranschaulicht.

### 3.2.3. Zielerreichung

Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungskontrollausschusses, inwieweit die Ziele erreicht wurden. Um die regulatorische und im Vergütungssystem festgelegte Anforderung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung zu erfüllen, fließt zur Ermittlung der Zielerreichung die Zielerreichung des jeweiligen Geschäftsjahres mit abnehmender Gewichtung in die Zielerreichung der beiden Folgejahre ein. Der Effekt der mehrjährigen Bemessung wirkt sich dabei insbesondere auch auf die Nachfolgejahre und damit zukunftsbezogen aus. So fließt beispielsweise die Zielerreichung aus dem Geschäftsjahr 2023

zu 3/6 in die Zielerreichung 2023, zu 2/6 in die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 und zu 1/6 in die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 ein. Für neu bestellte Vorstandsmitglieder besteht für die ersten zwei Jahre eine Übergangsregelung: Bei ihnen richtet sich die Zielerreichung im ersten Jahr ihrer Vorstandsbestellung ausschließlich nach der Zielerreichung des ersten Geschäftsjahres. Zum Ausgleich verlängert sich der Zurückbehaltungszeitraum für das LTI der variablen Vergütung um zwei Jahre auf sieben Jahre. Für das Folgejahr wird zu 2/6 auf die Zielerreichung im ersten Geschäftsjahr der Bestellung und zu 4/6 auf die Zielerreichung im Folgejahr abgestellt. Der Zurückbehaltungszeitraum für das LTI verlängert sich um ein Jahr auf sechs Jahre. Die Systematik der Zielerreichung ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

## Überblick variable Vergütung



### 3.2.4. Poolvorbehaltsprüfung/ Anpassungsvorbehalte

Der Aufsichtsrat kann die variable Vergütung gemäß den aufsichtsrechtlichen Regelungen herabsetzen oder sogar entfallen lassen, wenn näher definierte regulatorische oder ökonomische Faktoren nicht erreicht werden. Die Commerzbank hat dazu konkrete Recovery-Indikatoren im Rahmen eines Recovery-Plans definiert. Werden die dort definierten Quoten nicht erreicht, muss der Aufsichtsrat die variable Vergütung grundsätzlich entfallen lassen (sogenannte „Poolvorbehaltsprüfung“).

Der Recovery-Plan ist ein aufsichtsrechtlich vorgegebener Plan, den Banken für den Fall einer Sanierung erstellen und bei den Aufsichtsbehörden einreichen müssen. Hierbei sind nach dem Recovery-Plan der Commerzbank definierte Schwellenwerte gemäß einer Ampellogik (rot/gelb/grün) maßgeblich.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung eines Vorstandsmitglieds bei Vorliegen definierter Voraussetzungen reduzieren oder entfallen lassen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn sich das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im maßgeblichen Bemessungszeitraum für die variable Vergütung pflichtwidrig verhalten hat. Die variable Vergütung entfällt

auch, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Bemessungszeitraum an einem Verhalten, das für die Bank 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 zwei Jahre nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums für den jeweiligen LTI-Anteil der variablen Vergütung für das entsprechende Geschäftsjahr zurückfordern (sogenannter „Clawback“). Dies umfasst nicht nur die LTI-Anteile, sondern auch bereits ausgezahlte STI-Anteile der variablen Vergütung.

Sollten schließlich außergewöhnliche Rahmenbedingungen eintreten, die außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegen, kann der Aufsichtsrat die Erreichung des Konzernzieles um bis zu 20 %-Punkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf die Konzernzielerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren. Diese Anpassungsmöglichkeit ist für Banken aufsichtsrechtlich ausdrücklich vorgesehen. Sollte der Aufsichtsrat von der Möglichkeit eines Anpassungsvorbehalts Gebrauch machen, erfolgt eine Darstellung innerhalb des Vergütungsberichts.

## Prüfung auf Poolvorbehalt gemäß § 7 InstitutsVergV

Die Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung für die Mitglieder des Vorstand setzt voraus, dass die untenstehend dargestellten Kriterien berücksichtigt werden. Sofern diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann der Bonuspool in der vorgesehenen Höhe verteilt werden.

### Gesamtschau

#### Berücksichtigung

- Risikotragfähigkeit
- ausreichende Ertragslage
- mehrfährige Kapitalplanung

Betrachtung der Risikotragfähigkeitsquote mittels der festgelegten Schwellenwerte.

Für eine ausreichende Ertragslage ist ein positives ausgewiesenes operatives Ergebnis des Commerzbank Konzern gemäß IFRS erforderlich.

Zusätzlich werden die mehrjährige Kapitalplanung sowie aufsichtsrechtliche Kapitalpufferanforderungen und Kapital-Empfehlungen berücksichtigt.

#### Sicherstellen einer angemessenen

- Eigenmittelausstattung
- Liquiditätsausstattung

Hierfür wird die Gesamtkapitalquote sowie die Common-Equity-Tier-(CET-)1-Quote mittels der festgelegten Schwellenwerte betrachtet.

Dabei muss in den letzten drei Monaten der Mindestanspruch an die angemessene Liquiditätsausstattung eingehalten worden sein.

## 4. Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei anderen Unternehmen/sonstige Leistungen Dritter

Eine Vergütung, die ein Vorstandsmitglied aufgrund der Wahrnehmung von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen erhält, wird auf die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet. Bei der Übernahme von Organfunktionen in nicht konsolidierten Unternehmen entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit eine Vergütung für das Mandat auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet wird. Im Geschäftsjahr 2024 erhielt kein Vorstandsmitglied eine Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei Unternehmen, die im Commerzbank-Konzern konsolidiert sind.

Dr. Bettina Orlopp erhielt im Berichtsjahr von der KfW aöR für ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat und im Prüfungsausschuss eine Aufwandsentschädigung von 5 727 Euro. Thomas Schaufler erhielt für seine Tätigkeit im Aufsichtsrat der SCHUFA Holding AG im Berichtsjahr eine Vergütung von 21 000 Euro. Die Leistungen werden nicht auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Darüber hinaus wurden keinem weiteren Vorstandsmitglied Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt.

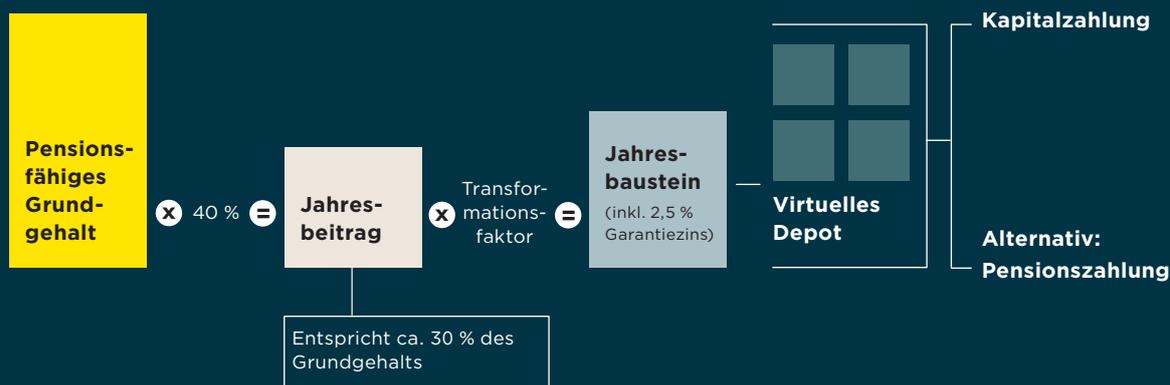
## 5. Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder haben eine beitragsorientierte Versorgungszusage als betriebliche Altersversorgung. Die Versorgungszusage ist am Commerzbank-Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge für außertariflich vergütete Mitarbeitende der Commerzbank Aktiengesellschaft ausgerichtet.

Das Vorstandsmitglied erhält mit Eintritt des Versorgungsfalls eine Altersversorgung in Form einer Kapitalleistung oder wahlweise von lebenslangen Pensionszahlungen. Ferner sieht die Altersversorgung Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen vor. Für jedes Kalenderjahr während des bestehenden Anstellungsverhältnisses wird dem Vorstandsmitglied ein Jahresbaustein gutgeschrieben, der sich anhand des sogenannten pensionsfähigen Jahresgrundgehalts ermittelt, dessen Höhe im Pensionsvertrag festgelegt ist. Der Jahresbaustein ermittelt sich auf Basis eines Jahresbeitrags multipliziert mit einem vertraglich festgelegten Transformationsfaktor. Der Jahresbeitrag entspricht 40 % des pensionsfähigen Grundgehalts, was derzeit wiederum rund 30 % des Jahresgrundgehalts eines Vorstandsmitglieds entspricht. Durch den Transformationsfaktor wird eine Garantieverzinsung von 2,5 % pro Jahr erreicht. Die Commerzbank legt zudem den Jahresbeitrag in Investmentfonds an und bringt diese in ein virtuelles Depot für das Vorstandsmitglied ein. Die Höhe der Kapitalleistung entspricht dem Stand des virtuellen Depots, mindestens jedoch dem Stand des Versorgungskontos bei Eintritt des Versorgungsfalls. Sofern das Vorstandsmitglied die Pensionszahlung wählt, wird das Kapital nach versicherungsmathematischen Grundsätzen verrentet.

In der nachstehenden Tabelle sind für die aktiven Vorstandsmitglieder die am 31. Dezember 2024 erreichten jährlichen Pensionsanswartschaften bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 62 Jahren, die zugehörigen versicherungsmathematischen Barwerte am 31. Dezember 2024 sowie die in dem Barwert enthaltenen Dienstzeitaufwendungen für das Jahr 2024 aufgeführt und den jeweiligen Vorjahresbeträgen gegenübergestellt.

## Altersversorgung



Tsd. €	Erreichte Pensionsanwartschaften auf jährliche Altersrente mit Vollendung des 62. Lebensjahres <sup>1</sup>		Barwerte der erreichten Pensionsanwartschaften	Dienstzeitaufwendungen gemäß IFRS <sup>2</sup>
	Stand zum jeweiligen 31.12.			
Dr. Bettina Orlopp <sup>3</sup>	2024	130	3 160	436
	2023	107	2 380	436
Michael Kotzbauer <sup>4</sup>	2024	60	1 456	316
	2023	44	996	329
Dr. Manfred Knof <sup>5</sup>	2024	157	3 970	671
	2023	129	3 135	671
Sabine Mlnarsky	2024	33	668	317
	2023	17	317	317
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz <sup>6</sup>	2024	38	934	249
	2023	27	664	332
Thomas Schaufler	2024	46	1 120	327
	2023	31	711	327
Bernd Spalt <sup>7</sup>	2024	14	317	317
	2023	-	-	-
Christiane Vorspel <sup>8</sup>	2024	5	105	105
	2023	-	-	-
<b>Summe<sup>9</sup></b>	2024		<b>11 730</b>	<b>2 738</b>
	2023		11 031	2 736

<sup>1</sup> Kapitaleistung verrechnet.

<sup>2</sup> Die Dienstzeitaufwendungen gemäß IFRS werden unter Zugrundelegung der erwarteten Gehaltsentwicklung und des Zinssatzes vom Vorjahres-Bilanzstichtag berechnet.

<sup>3</sup> Vorsitzende seit 1. Oktober 2024, zuvor stellvertretende Vorsitzende.

<sup>4</sup> Stellvertretender Vorsitzender seit 1. Oktober 2024.

<sup>5</sup> Mitglied des Vorstands (Vorsitzender) bis 30. September 2024.

<sup>6</sup> Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2024.

<sup>7</sup> Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2024.

<sup>8</sup> Mitglied des Vorstands seit 1. September 2024.

<sup>9</sup> In der Tabelle werden nur im Geschäftsjahr 2024 aktive Vorstandsmitglieder dargestellt. Die in der Zeile „Summe 2023“ dargestellten Beträge enthalten auch die bAV-Werte von Dr. Marcus Chromik, der zum 31. Dezember 2023 ausgeschieden ist.

Die zur Absicherung dieser Pensionsverpflichtungen dienenden Vermögenswerte wurden auf der Grundlage eines sogenannten Contractual Trust Arrangements auf den Commerzbank Pension-Trust e. V. übertragen.

Zum 31. Dezember 2024 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) für im Geschäftsjahr 2024 aktive Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft auf insgesamt 11,7 Mio. Euro (Vorjahr: 11,0 Mio. Euro).

## 6. Maximalvergütung

Die Maximalvergütung für jedes Mitglied des Vorstands liegt bei 6 Mio. Euro für ein Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung

beschränkt den maximalen Zufluss aller Vergütungsbestandteile für das jeweilige Geschäftsjahr. Sie begrenzt daher insbesondere auch den Zufluss aus den aktienbasierten Bestandteilen der variablen Vergütung, die ansonsten keiner Beschränkung unterliegen würden. Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder als angemessen angesehene Vergütungshöhe dar. Sie setzt lediglich eine Höchstgrenze, um eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden. Bisher hat kein Vorstandsmitglied aus zugeflossenen Vergütungsbestandteilen die Maximalvergütung von 6 Mio. Euro für ein Geschäftsjahr erreicht.

## II. Vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat hat in besonderen Ausnahmefällen nach Konsultation des Vergütungskontrollausschusses die Möglichkeit, vorübergehend von den Regelungen des Vergütungssystems abzuweichen, wobei diese Möglichkeit ausschließlich auf das Grundgehalt und die Höhe des Zielbetrages der variablen Vergütung eingegrenzt ist. Voraussetzung ist, dass eine vorübergehende Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Ein solcher Ausnahmefall kann insbesondere vorliegen, wenn die Abweichung für die Gewinnung eines neuen Vorstandsmitglieds, welches mit hoher Wahrscheinlichkeit den langfristigen Erfolg der Gesellschaft signifikant positiv beeinflussen wird, erforderlich ist. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen.

Von dieser Option hat der Aufsichtsrat bisher nur einmal Gebrauch gemacht, um Dr. Manfred Knof als neuen Vorstandsvor-

sitzenden zu gewinnen. Die vom Vergütungssystem abweichenden Konditionen für seine ursprüngliche Bestellungsperiode bis zum 31. Dezember 2025 betrafen die Höhe des Festgehalts von 1 924 247 Euro (statt 1 674 247 Euro) und die Höhe des Zielbetrages der variablen Vergütung von 1 282 832 Euro (statt 1 116 165 Euro). Die Gewinnung von Dr. Manfred Knof als Vorstandsvorsitzenden war vor dem Hintergrund der zum damaligen Zeitpunkt anstehenden strategischen Entscheidungen und deren Umsetzung von herausragender Bedeutung, um die Transformationsphase der Commerzbank schnellstmöglich voranzutreiben und die Bank wieder auf Erfolgskurs zu bringen. Die vereinbarten Bezüge berücksichtigten die Vergütung bei seinem vorherigen Arbeitgeber, die deutlich höher war. Mit dem Ausscheiden von Dr. Manfred Knof gibt es bei den aktuellen Vorstandsmitgliedern keine Abweichungen mehr vom Vergütungssystem. Die Vergütung von Dr. Bettina Orlopp als neue Vorsitzende erfolgt nach den regulären Vorgaben des Vergütungssystems.

## III. Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat prüft die Vorstandsvergütung regelmäßig auf ihre Angemessenheit. Für die Beurteilung der Marktüblichkeit und Angemessenheit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat im Jahr 2024 einen externen und unabhängigen Gutachter hinzugezogen.

### 1. Rechtliche Angemessenheit der aktuellen Vergütung

Das Vergütungsgutachten hat bestätigt, dass die aktuelle Vergütung den marktüblichen Bereich nicht überschreitet und daher rechtlich als angemessen bewertet werden darf. Sowohl

die einzelnen Vergütungsbestandteile als auch die Gesamtvergütung, bestehend aus fester und variabler Vergütung, sowie die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung wurden dabei berücksichtigt.

Für den Marktvergleich hat der Aufsichtsrat die Vergütungshöhe und -struktur der Vorstandsmitglieder mit der Vorstandsvergütung aller DAX- und MDAX-Unternehmen („Index-Gruppe“) unter Berücksichtigung der Marktkapitalisierung und der Beschäftigtenanzahl sowie der Vorstandsvergütung einer Referenzgruppe von zwölf ausgewählten europäischen Ban-

ken<sup>1</sup> („Banken-Gruppe“) verglichen. Mit der Index-Gruppe hat der Aufsichtsrat die aktienrechtlichen Kriterien Größe und Land abgebildet. Zur Berücksichtigung der Kriterien Branche, Geschäftsmodell sowie Wettbewerb auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt hat der Aufsichtsrat zusätzlich die Banken-Gruppe herangezogen. Aufgrund der Geschäftsausrichtung der Commerzbank und dem Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt hat sich der Aufsichtsrat in diesem Kontext für Banken aus Deutschland, Österreich, den Niederlanden und der Schweiz entschieden. Für die konkrete Auswahl wurden zunächst die größten deutschen und europäischen Banken in den relevanten Märkten nach Bilanzsumme herangezogen. Institute mit besonderen politischen Vorgaben zur Vergütungsstruktur wurden nicht als Peers berücksichtigt. Die verbliebenden Peers wurden hinsichtlich ihrer Größe, ihres Geschäftsmodells und ihres potenziellen Talentpools auf Eignung geprüft und daraus die Banken-Gruppe gebildet.

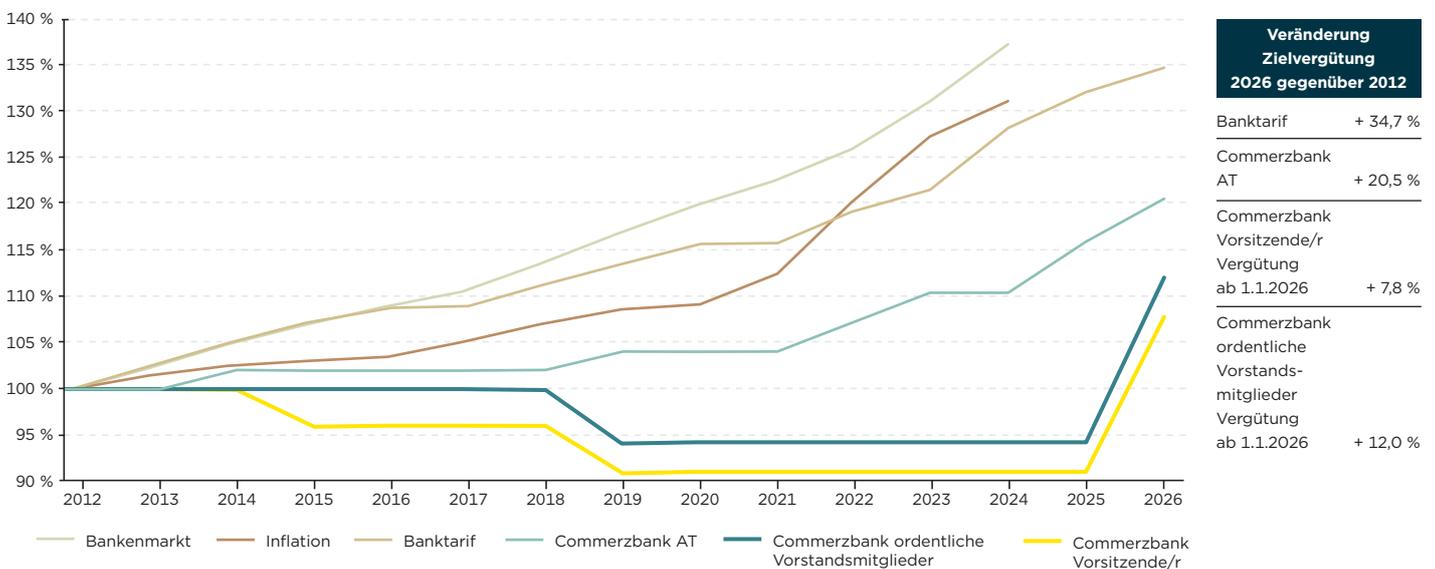
Das Gutachten hat ergeben, dass die Zielvergütung aller Vorstandsmitglieder in der Indexgruppe unterhalb des marktüblichen Rahmens lag. In der Branchengruppe war die Zielvergütung im unteren Bereich des marktüblichen Rahmens angesiedelt. Der Aufsichtsrat hat zudem die Entwicklung der Vergütung der/des Vorsitzenden des Vorstands zur Vergütung der ersten Führungs-

ebene und zur Gesamtbelegschaft über die letzten fünf Geschäftsjahre beurteilt. Im Ergebnis ist die Vergütungsrelation kontinuierlich von einer Relation von 37,8 im Jahr 2016 auf eine Relation von 28,9 im Jahr 2023 gesunken und liegt damit unter der im Vergleichsmarkt marktüblichen Relation von 45,5.

## 2. Moderate Anpassung des Vergütungsniveaus ab dem 1. Januar 2026

Die Marktdaten haben daher gezeigt, dass bei allen Vorstandsmitgliedern ein deutlicher Anpassungsspielraum besteht, um die Commerzbank im Wettbewerb um hervorragende Kandidaten für den Vorstand marktgerechter zu positionieren. Zudem ist die Vorstandsvergütung seit 2012 trotz anhaltender Inflation auf gleichbleibendem Niveau stagniert, so dass die Entwicklung der Vorstandsvergütung hinter der Entwicklung der Mitarbeitervergütung der Commerzbank und im Bankenmarkt zurückgeblieben ist. So ist die Vergütung der tariflichen Mitarbeitenden im Zeitraum von 2012 bis 2024 um 28,2 % (bis 2026 aufgrund bereits vereinbarter Erhöhungen um 34,7 %) und die Vergütung der außertariflich bezahlten Mitarbeitenden um 10,4 % (bis 2026 aufgrund zugesagter Erhöhungen um 20,5 %) angestiegen.

### Entwicklung der Zielvergütung des Vorstands



Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat erstmals seit dem Jahr 2012 eine moderate Anhebung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder mit Wirkung zum 1. Januar 2026 um 15 % für die/den Vorsitzende/n bzw. 16 % für die/den stellvertretende/n Vorstandsvorsitzende/n und die ordentlichen Mitglieder des Vorstands gegenüber der derzeitigen Zielvergütung beschlossen. Das Grundgehalt wird bei allen Vorstandsmitgliedern einheitlich um 10 % bzw. 11 % erhöht. Unter dem Blickwinkel des Pay-for-Performance-Ansatzes wird der Zielbetrag der variablen Vergütung

gegenüber der Erhöhung der Grundvergütung überproportional mit 30 % bzw. 31 % erhöht. Das pensionsfähige Grundgehalt wird nicht angepasst, so dass sich die Höhe der Jahresbausteine der Altersversorgung durch die Erhöhung der Vergütung nicht ändern. Die Relation der Vergütung des/der Vorsitzenden zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden im Jahr 2023 liegt mit der neuen Vergütung bei 34,2 und übersteigt somit nicht die marktübliche Relation von 45,5. Sie liegt unterhalb der Relation von 37,8 im Jahr 2016.

<sup>1</sup> Deutsche Bank AG, ING Groep N.V., DZ Bank AG, J.P. Morgan SE, Landesbank Baden-Württemberg AöR, Erste Group Bank AG, UniCredit Bank AG, Raiffeisen Schweiz Genossenschaft, Bayerische Landesbank AöR, Landesbank Hessen-Thüringen AöR, Raiffeisen Bank International AG, Zürcher Kantonalbank AöR.

Vergütungsbestandteile	Vorsitzende/r			Stellv. Vorsitzende/r			Ordentliches Vorstandsmitglied		
	alt	neu 2026	Erhöhung	alt	neu 2026	Erhöhung	alt	neu 2026	Erhöhung
Beträge in €									
<b>Festvergütung</b>	1 674 247	1 850 000	+ 10 %	1 332 000	1 470 000	+ 10 %	990 000	1 100 000	+ 11 %
<b>Zielbetrag variable Vergütung</b>	1 116 165	1 450 000	+ 30 %	888 000	1 160 000	+ 31 %	660 000	860 000	+ 30 %
<b>bAV-Kostenprämie<sup>1</sup></b>	538 445	538 445	0 %	425 151	425 151	0 %	316 436	316 436	0 %
<b>Gesamterhöhung (inkl. bAV)</b>			<b>+ 15 %</b>			<b>+ 16 %</b>			<b>+ 16 %</b>

<sup>1</sup> Versicherungsmathematische fiktive bAV-Kostenprämie 2024, bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern auf Basis des Durchschnitts der ordentlichen Vorstandsmitglieder, die ganzjährig ordentliches Mitglied des Vorstands waren.

Durch die Erhöhung positioniert sich die Vorstandsvergütung im Benchmark wettbewerbsfähiger und attraktiver für bereits bestellte sowie für potenzielle neue Vorstandsmitglieder. Die

Maximalvergütung, also die Vergütung, die maximal für ein Geschäftsjahr gezahlt werden darf, hat der Aufsichtsrat unverändert gelassen.

## IV. Leistungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Endet das Anstellungsverhältnis eines Vorstandsmitglieds vorzeitig, ohne dass ein wichtiger Grund zur Abberufung oder zur Kündigung des Anstellungsvertrags vorliegt, erhält das Vorstandsmitglied seine Vergütung bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode weiterbezahlt. Anderweitiger Erwerb wird darauf angerechnet. Den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex folgend ist die Vergütung für den Zeitraum nach der Beendigung der Organstellung auf höchstens zwei Jahresvergütungen begrenzt.

Leistungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) sind mit den Mitgliedern des Vorstands nicht vereinbart.

Vorstandsmitglieder, die vor September 2021 ihren Anstellungsvertrag abgeschlossen und seither keine Verlängerung vereinbart hatten, hatten für die Dauer von maximal sechs Monaten

nach Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode einen Anspruch auf Fortzahlung ihres Grundgehalts (sogenanntes „Übergangsgeld“). Aktuelle Vorstandsmitglieder haben den Anspruch nicht mehr; vielmehr sind von dieser Regelung nur noch ehemalige Mitglieder des Vorstands erfasst:

Dr. Marcus Chromik, dessen Anstellungsvertrag mit dem Ende seiner Bestellung zum 31. Dezember 2023 auslief, erhielt bis zum 30. Juni 2024 Übergangsgeld. Sabine Schmittroth, deren Anstellungsvertrag zum 31. Dezember 2022 auslief, erhielt Übergangsgeld bis zum 30. Juni 2023. Der vertragliche Anspruch von Dr. Manfred Knof auf Übergangsgeld für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis 30. Juni 2026 wurde als Einmalzahlung im Oktober 2024 geleistet. Einzelheiten zur Beendigung des Anstellungsvertrags mit Dr. Manfred Knof sind im Abschnitt VI. dargestellt.

## V. Erstattung entgangener variabler Vergütung und sonstige Ausgleichszahlungen

Der Aufsichtsrat hat im abgelaufenen Geschäftsjahr weder einen Ausgleich für entfallene Vergütungsansprüche aus einem vorangegangenen Anstellungsverhältnis noch eine Erstattung von Kosten für einen Wohnsitzwechsel vereinbart.

Nach dem aktuellen Vergütungssystem sind Zahlungen zur Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder auf den Ausgleich ent-

fallender Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Anstellungsverhältnis sowie auf die Erstattung von Kosten eines Wohnsitzwechsels beschränkt. Die Möglichkeit von Sign-On-Zahlungen, das heißt Zahlungen für den Antritt des Anstellungsverhältnisses, hat der Aufsichtsrat explizit ausgeschlossen.

## VI. Aufhebungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr mit Dr. Manfred Knof sowie mit Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz Aufhebungsvereinbarungen getroffen. Beide Vorstandsmitglieder wurden dabei so gestellt als wären sie zum ursprünglichen Auslauf ihrer Bestellung aus dem Vorstand ausgeschieden. Zusätzliche finanzielle Leistungen wurden nicht gewährt:

Nach der Ankündigung von **Dr. Manfred Knof**, dass er nach Ablauf seiner Bestellung am 31. Dezember 2025 keine zweite Amtszeit anstrebe, hat sich der Aufsichtsrat mit ihm Ende September 2024 auf eine Aufhebung seiner Vorstandstätigkeit geeinigt. Für den Aufsichtsrat waren gerade in der damaligen Phase klare Verantwortlichkeiten entscheidend. Mit Dr. Bettina Orlopp hatte der Aufsichtsrat eine ideale Nachfolgelösung an der Spitze der Commerzbank gefunden, die er zeitnah umsetzen wollte. Die Vorstandsbestellung von Dr. Manfred Knof endete gemäß der Aufhebungsvereinbarung mit Ablauf des 30. September 2024. Das Ende seines Anstellungsvertrags wurde auf den 31. März 2025 festgelegt, was den vertraglichen Regelungen entspricht, wonach der Vertrag im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung spätestens nach 6 Monaten endet. Bis dahin erhält Dr. Manfred Knof weiterhin seine vertragliche Vergütung und Beiträge zur Altersversorgung. Sollte Dr. Knof in dieser Zeit anderweitigen Verdienst erzielen, wird dieser auf die Vergütung angerechnet. Für die Zeit nach Beendigung seines Anstellungsvertrags bis zur ursprünglichen Beendigung seiner Bestellung, d.h. für den Zeitraum vom 1. April 2025 bis zum 31. Dezember 2025, hat Dr. Manfred Knof Anspruch auf Fortzahlung seiner vertraglichen Grundvergütung in Höhe von 1 443 185 Euro sowie auf die variable Vergütung, was ebenfalls den vertraglichen Regelungen im Anstellungsvertrag entspricht. Der Aufsichtsrat hat sich mit Dr. Knof darauf geeinigt, die Fortzahlung der Grundvergütung als

Einmalzahlung im Oktober 2024 zu leisten. Die variable Vergütung richtet sich nach den vertraglichen und regulatorischen Vorgaben. Anderweitiger Erwerb wird, sofern vorhanden, auch hier angerechnet. Aus der Altregelung zum Übergangsgeld hat Dr. Manfred Knof schließlich noch Anspruch auf die Fortzahlung seiner Grundvergütung für weitere sechs Monate im Anschluss an die ursprünglich vorgesehene Bestelldauer, das heißt für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 30. Juni 2026. Dieses Übergangsgeld in Höhe von 962 123 Euro hat Dr. Manfred Knof ebenfalls aufgrund der Aufhebungsvereinbarung als Einmalzahlung bereits im Oktober 2024 mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand erhalten. Der Aufsichtsrat hat sich mit Dr. Manfred Knof auf die vorzeitigen Zahlungen verständigt, um ihm für seine Bereitschaft, kurzfristig seine Tätigkeit zu beenden, entgegenzukommen und beiden Seiten mit der Beendigung des Anstellungsvertrags am 31. März 2025 einen klaren Abschluss, ohne nachlaufende regelmäßige Zahlungen bis Juni 2026 zu ermöglichen.

**Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz** war im Februar 2024 mit dem Aufsichtsrat übereingekommen, seinen mit Ablauf des 30. September 2024 auslaufenden Vertrag nicht zu verlängern. Der Aufsichtsrat hat sich mit ihm auf eine vorzeitige Beendigung seiner Vorstandstätigkeit mit Ablauf des 30. Juni 2024 verständigt, nachdem seine Nachfolgerin, Christiane Vorspel, in den Vorstand berufen war und sich abzeichnete, dass sie kurzfristig ihre Tätigkeit aufnehmen kann. Der Anstellungsvertrag von Dr. Oliveri del Castillo-Schulz lief zum ursprünglichen Bestimmungsende am 30. September 2024 aus. Bis dahin erhielt er seine Grundvergütung, die vereinbarten Sachbezüge sowie Beiträge zur Altersversorgung und hat Anspruch auf variable Vergütung.

# VII. Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024

## 1. Ziele und Zielerreichungen der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024

Die Gesamtzielerreichungen der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 inklusive der anteiligen Berücksichtigung der Zielerreichungen der Vorjahre liegen in einer homogenen Spanne von 110 % bis 122 % und zeigen, dass sämtliche Vorstands-

mitglieder im Jahr 2024 eine sehr solide Gesamtzielerreichung erreicht haben, was die gute Leistung der Vorstandsmitglieder widerspiegelt.

### 1.1. Konzernziel

Die Konzernzielerreichung liegt bei 113 %.

Konzernziele 2024 Gewichtung	Zielbeschreibung	Zielwert	Erreicht	Ziel- erreichung	Konzern- zielerreichung
<b>Operatives Ergebnis</b> (vor variabler Vergütung) 50 %	Erreichung des geplanten operativen Ergebnisses				
	Zielerreichungswert gemäß MYP - Jahresscheibe 2024	3 833 Mio. €	4 285 Mio. €	115 %	
	≤ 60 % = 0 % ZE ≥ 140 % = 150 % ZE dazwischen linearer Verlauf				
<b>Net Return on Tangible Equity</b> (vor variabler Vergütung) 30 %	Erreichung des geplanten Net Return on Tangible Equity				
	Zielerreichungswert gemäß MYP - Jahresscheibe 2024	9,0 %	10,4 %	120 %	
	≤ 60 % NetRoTE = 0 % ZE ≥ 140 % NetRoTE = 150 % ZE dazwischen linearer Verlauf				
<b>ESG</b> 20 %					
	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Intensitäten der 8 SBTi-Sektorportfolien gemäß SBTi-Commitment				
<b>Environmental</b>	Zielerreichungswert gemäß CO <sub>2</sub> -Reduktion der 8 SBTi-Sektorportfolien in Relation zum Zielwert Ende 2024 gemäß SBTi-Commitment	Einhaltung der Intensitäts-Zielwerte Ende 2024 gemäß Zielkurven	49 %	49 %	
	> Startwert 2021 = 0% ZE Unterschreitung des Zielwerts 2024 = ZE gemäß linearem Verlauf (gekappt bei 150 %)				

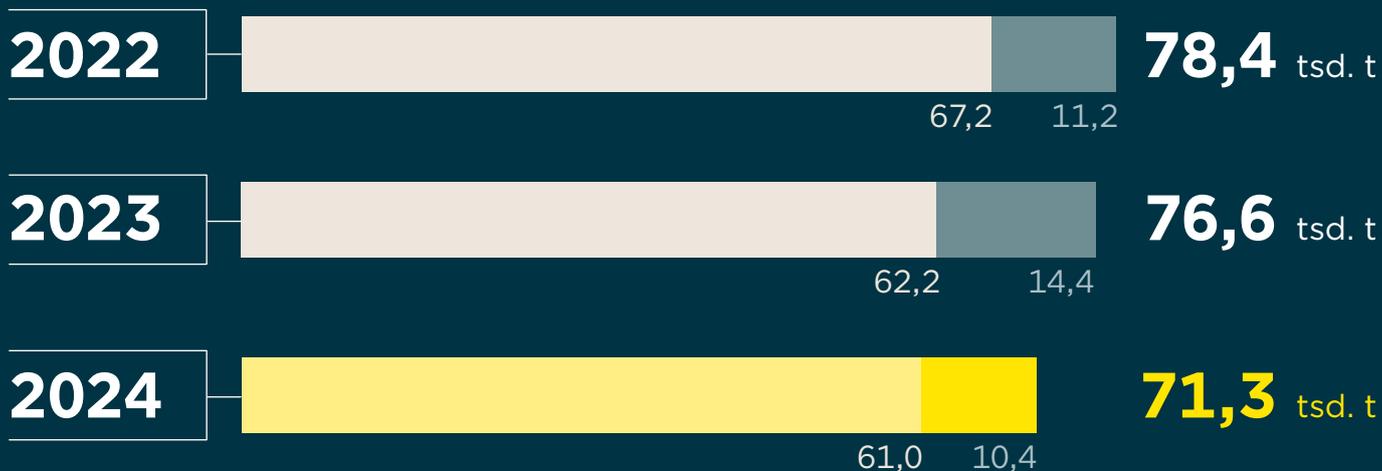
Konzernziele 2024 Gewichtung	Zielbeschreibung	Zielwert	Erreicht	Ziel- erreichung	Konzern- zielerreichung
	Reduktion des Gesamt-CO <sub>2</sub> -Ausstoßes des eigenen Bankbetriebs der Commerzbank AG um 5 %				
	CO <sub>2</sub> -Ausstoß für das Berichtsjahr 2024 des Gesamtziels CO <sub>2</sub> -Neutralität bis 2040 der Commerzbank AG (In- und Ausland)	Reduktion des CO <sub>2</sub> -Ausstoßes um 5 %	-6,85 %	119 %	
	≤ 3 % = 0 % ZE ≥ 10 % = 150 % ZE dazwischen linearer Verlauf				
	Anteil der Frauen in Führungspositionen der Commerzbank AG Inland über alle Führungsebenen hinweg steigern				
<b>Social</b>	Steigerung der Frauen in Führungspositionen der AG Inland, zwecks Erreichung des Ziels von 40 % im Konzern bis 2030	Erreichung von einer Steigerung auf 33 %	33,5 %	150 %	
	≤ 32,1 % = 0 % ZE ≥ 33,4 % = 150 % ZE dazwischen linearer Verlauf				
	Aktives Vorleben und Fördern der Unternehmenswerte und der Culture of Integrity				
<b>Governance</b>	Integrity Score Status „grün“ steigern	1,6	1,7	89 %	
	≥ 2,49 = 0 % ZE ≤ 1,3 = 150 % ZE, dazwischen linearer Verlauf				
	Stärkung der Zusammenarbeit im Vorstand	n/a	n/a	115 %	
					<b>113 %</b>

Die Commerzbank hat im Geschäftsjahr 2024 ein Nettoergebnis von 2,68 Mrd. Euro erzielt. Damit hat die Bank ihr Ergebnis des Vorjahres um rund 20 % gesteigert und zugleich einen Rekordgewinn erzielt. Dieses ausgezeichnete Ergebnis spiegelt sich in der Zielerreichung für das operative Ergebnis mit 115 % wider. Aufgrund des Zielwerts, der von rund 3 Milliarden Euro auf rund 3,8 Milliarden Euro gestiegen ist, liegt die Zielerreichung mit 115 % geringer als im Vorjahr mit 133 %. Die Rendite (Net Return on Tangible Equity) vor variabler Vergütung hat sich auf über 10,4 % erhöht gegenüber 8,7 % im Vorjahr. Die Zielwerte sowie die Zielerreichung für das operative Ergebnis sowie den

NetRoTE sind ohne Berücksichtigung des Volumens für variable Vergütung für Vorstände und Mitarbeitende ermittelt, um den Zirkelschluss zu vermeiden, dass die variable Vergütung die Zielerreichung vermindert. Weitere Einzelheiten zu dem Konzernergebnis finden sich im Geschäftsbericht 2024.

Die Zielerreichung des ESG-Ziels innerhalb des Konzernziels lag insgesamt bei 100,8 %. Sowohl das Teilziel, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß des eigenen Bankbetriebs um 5 % zu senken, als auch das wichtige soziale Ziel, den Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Commerzbank zu steigern, wurden übererfüllt.

## CO<sub>2</sub>-äquivalente Emissionen des Bankbetriebs Commerzbank AG Inland + Ausland = Gesamt



Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß des Bankbetriebs sank um 6,85 %. Damit wird die Commerzbank ihrem eigenen Anspruch gerecht, bei der CO<sub>2</sub>-Reduktion mit gutem Beispiel voranzugehen.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Commerzbank AG ist weiter angestiegen. Die Bank erreichte in der Commerzbank AG in Deutschland statt des als Ziel gesetzten Anteils von 33 % einen Anteil von 33,5 %. Im Jahr 2030 sollen im Konzern 40 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt sein. Die Bank befindet sich daher auf einem guten Weg, dieses Ziel zu erreichen. Die Vorgabe zur Stärkung der Zusammenarbeit im Vorstand konnte ebenfalls übertroffen werden. Im Rahmen der Erarbeitung der neuen Strategie für die Commerzbank rückte das neu zusammengesetzte Vorstandsteam sehr eng zusammen und arbeitete effektiv und vertrauensvoll zusammen.

Das Teilziel zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensitäten in den SBTi-Sektorportfolien wurde hingegen nicht erreicht. SBTi steht für Science Based Targets und damit für Reduktionsziele von Treibhausgasemissionen. Das Ziel der Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes der SBTi-Portfolien steht für eine sehr langfristige und herausfordernde Verpflichtung, die die Commerzbank ausschließlich im Schulterschluss mit ihren Kundinnen und Kunden erreichen kann. Während sich das Commerzbank-Portfolio im Bereich der Energieerzeugung deutlich besser entwickelte als der Zielpfad, bleibt die Entwicklung in den Sektoren Zement sowie private und gewerbliche Immobilienfinanzierung herausfordernd. Im Teilportfolio Immobilienfinanzierung hat sich unter anderem der bundesweite Einbruch des Immobilienfinanzierungsneugeschäfts, infolge von Marktunsicherheiten und Preissteigerungen, negativ auf die Zielerreichung ausgewirkt. Es ist zu erwarten, dass sich über zunehmende Modernisierung und Verwendung nachhaltiger Energiequellen auch das Bestandsgeschäft verbessert, allerdings mit langfristigem Zeithorizont.

### 1.2. Ressortziele

Die Ressortziele folgen der Ressortverantwortlichkeit im Vorstand und fließen mit 30 % in die Zielerreichung der einzelnen Vorstände ein. Die Ressortziele der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 beinhalten jeweils ökonomische Ziele sowie Ziele der strategischen Weiterentwicklung und Umsetzung im verantworteten Ressort. Der Aufsichtsrat hat die Ressortziele nach einem einheitlichen Dreiklang strukturiert. Die Ressortziele bestehen danach grundsätzlich aus einem Strategieziel für das verantwortete Ressort, dem Ziel der Steigerung der Kundenzufriedenheit sowie einem Kostenziel. Insgesamt hat der Aufsichtsrat Wert darauf gelegt, dass die Ressortziele ambitioniert und erreichbar sind. Die Bemessung der Zielerreichung folgt in weiten Teilen einer vorab festgelegten Bewertungslogik. Dies gilt insbesondere für die ökonomischen Ziele. Insofern sind rein ermessensabhängige Bewertungen bei der Zielerreichung begrenzt. Die Zielerreichungen sind nachfolgend dargestellt:

**Dr. Bettina Orlopp**

Vorsitzende (Chief Executive Officer) seit 1. Oktober 2024 &  
 Chief Financial Officer, Stellvertretende Vorsitzende bis 30. September 2024

Ressortziele 2024	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Umsetzung der Strategie „Zeit, was zu bewegen“</b>	Umsetzung der neuen Strategie „Zeit, was zu bewegen“ Verminderung von Komplexität und damit verbundene Kosten-/Ressourcen-Einsparungen durch das Projekt „Einfach Einfacher“	50 % <sup>1</sup>	<b>117 %</b>
	Erreichung der geplanten Liquidity-Coverage-Ratio		
<b>1. Januar bis 30. September 2024:</b>	<b>1. Oktober bis 31. Dezember 2024:</b>		
Erreichung des geplanten operativen Ergebnisses der Treasury	Umsetzung der abschließenden Meilensteine der Strategie 2024		
<b>Kundenzufriedenheit</b>	Steigerung der Kundenzufriedenheit	20 %	
<b>Verbesserung der Cost-Income-Ratio</b>	Verbesserung der geplanten Konzern-Cost-Income-Ratio	30 %	
1. Juli bis 31. August 2024:			
<b>Umsetzung der IT-Strategie „Zeit, was zu bewegen“</b>	Interimistische Verantwortung zur Umsetzung der IT-Strategie „Zeit was zu bewegen“.	20 %	

<sup>1</sup> Gewichtung des Strategieziels mit 30 % vom 1. Juli bis 31. August 2024 wg. der Übernahme des Ziels zur IT-Strategie in diesem Zeitraum

**Michael Kotzbauer**

Stellvertretender Vorsitzender seit 1. Oktober 2024 & Chief of Corporate Clients Segment

Ressortziele 2024	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Umsetzung der Strategie „Zeit, was zu bewegen“</b>	Erreichung des geplanten Segmentergebnisses Steigerung des Provisionsüberschusses und Erreichung des geplanten Zinsüberschusses	40 %	<b>128 %</b>
	Profitabilitätssteigerung gemessen an der RWA-Effizienz bei Firmenkunden		
<b>1. Oktober bis 31. Dezember 2024:</b>			
Erreichung des geplanten operativen Ergebnisses der Treasury			
<b>Kundenzufriedenheit</b>	Steigerung der Kundenzufriedenheit im Firmenkundensegment	30 %	
<b>Erreichung der Segment-Cost-Income-Ratio</b>	Erreichung der geplanten Segment-Cost-Income-Ratio	30 %	

## Dr. Manfred Knof

Vorsitzender (Chief Executive Officer) bis 30. September 2024

Ressortziele 2024	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
Umsetzung der Strategie „Zeit, was zu bewegen“	Umsetzung der neuen Strategie „Zeit, was zu bewegen“ Umsetzung der abschließenden Meilensteine der Strategie 2024	50 %	116 %
Kundenzufriedenheit	Steigerung der Kundenzufriedenheit	30 %	
Verbesserung der Cost-Income-Ratio	Verbesserung der geplanten Konzern-Cost-Income-Ratio	20 %	

## Sabine Mnarsky

Chief of Group Human Resources & seit 1. Juli 2024 Group Organisation and Security

Ressortziele 2024	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
Umsetzung der Strategie „Zeit, was zu bewegen“	Stärkung der Arbeitgeberattraktivität & Management des demographischen Wandels Identifizierung, Bindung und Entwicklung von Talenten und Leistungsträgern, strukturierter Entwicklungsprozess für potenzielle Führungsfunktionen bis zum Vorstandslevel auf Konzernebene	50 %	96 %
Stärkung der Unternehmenskultur	Erarbeitung & Umsetzung eines Maßnahmenplans zur Steigerung der Unternehmenskultur & Corporate Identity	20 %	
Kundenzufriedenheit	Steigerung der Kundenzufriedenheit	10 %	
Ressort-Kostenziel	Einhaltung des geplanten Ressort-Kostenziels und Konzern-Personalkostenziels	20 %	

## Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz

Chief Operating Officer bis 30. Juni 2024

Ressortziele 2024	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
Umsetzung der IT-Strategie „Zeit, was zu bewegen“	Umsetzung IT-Strategie Steigerung der Operational Excellence durch Ausbau IT-Betriebsstabilität und Erhöhung der Cyber-Security	60 %	116 %
Kundenzufriedenheit	Steigerung der Kundenzufriedenheit	20 %	
Ressort-Kostenziel	Einhaltung des geplanten Ressort-Kostenziels	20 %	

**Thomas Schaufler**

Chief of Business Segment Private and Small-Business Customers

Ressortziele 2024	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Umsetzung der Strategie „Zeit, was zu bewegen“</b>	Erreichung des geplanten Segmentergebnisses		
	Steigerung des Provisionsüberschusses bei gleichzeitig wachsendem Zinsüberschuss	40 %	
	Ertragswachstum im PUK-Segment		
<b>Kundenzufriedenheit</b>	Steigerung der Kundenzufriedenheit im Privat- und Unternehmerkundensegment	30 %	
<b>Verbesserung der Segment-Cost-Income-Ratio</b>	Verbesserung der geplanten Segment-Cost-Income-Ratio	30 %	

**Bernd Spalt**

Chief Risk Officer

Ressortziele 2024	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Umsetzung der Risikostrategie im Rahmen der Strategie „Zeit, was zu bewegen“</b>	Einhaltung des geplanten Risikoergebnisses für den Konzern inklusive mBank		
	Einhaltung der Risikotragfähigkeit	60 %	
	Angemessenes Management von Cyberrisiken		
<b>Sicherstellung einer adäquaten Compliance-Funktion</b>	Umsetzung der Compliance Initiativen zur Stärkung der operativen Exzellenz		
	Operative Compliance-Arbeit verbessern	20 %	
<b>Kundenzufriedenheit</b>	Steigerung der Kundenzufriedenheit	10 %	
<b>Ressort-Kostenziel</b>	Einhaltung des geplanten Ressort-Kostenziels	10 %	
			<b>110 %</b>

## Christiane Vorspel

Chief Operating Officer seit 1. September 2024

Ressortziele 2024	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Vorstandsarbeit als COO</b>	Einarbeitung in das Vorstandsressort		<b>118 %</b>
	Evaluierung des Status Quo & Identifikation von etwaigem Handlungsbedarf	20 %	
<b>Umsetzung der IT-Strategie „Zeit, was zu bewegen“</b>	Umsetzung IT-Strategie		
	Steigerung der Operational Excellence durch Ausbau IT-Betriebsstabilität und Erhöhung der Cyber-Security	40 %	
<b>Kundenzufriedenheit</b>	Steigerung der Kundenzufriedenheit	20 %	
<b>Ressort-Kostenziel</b>	Einhaltung des geplanten Ressort-Kostenziels	20 %	

**Dr. Bettina Orlopp** hat ihre Ressortziele übererfüllt. Der Schwerpunkt ihrer Ressortziele liegt mit einem Gewicht von 50 % auf der Umsetzung der Strategie 2027 „Zeit was zu bewegen“. Frau Dr. Orlopp hat hierfür eine überaus effektive Steuerungskonzeption entlang der wichtigen Meilensteine zur erfolgreichen Umsetzung der Strategie entwickelt und umgesetzt sowie die Erreichung der Meilensteine nachgehalten. Dies war ein wesentlicher Faktor bei der erfolgreichen Umsetzung der Strategie. Frau Dr. Orlopp hat in ihrer neuen Position als Vorstandsvorsitzende und insbesondere mit der Entwicklung des Strategieupgrades in nur wenigen Monaten eine hervorragende Leistung gezeigt. Auch das Projekt „Einfach einfacher“, mit dem Komplexität und Kosten reduziert wurden, hat zur guten Zielerreichung geführt. Während das operative Ergebnis der Treasury den Zielwert nicht erreichen konnte, war die Sicherstellung ausreichender Liquidität entlang der Liquidity-Coverage-Ratio jederzeit gegeben. Ein weiterer Fokus der Zielvereinbarung lag auf der Cost-Income-Ratio, die mit 30 % in den Ressortzielen einen bedeutenden Anteil einnimmt. Bettina Orlopp konnte das bereits ambitionierte Ziel von 60 % mit einer niedrigeren Cost-Income-Ratio von 59 % sogar übererfüllen und hat so maßgeblich zum Erfolg des Konzerns im abgelaufenen Geschäftsjahr beigetragen. Schließlich war auch die Steigerung der Kundenzufriedenheit, die mit 20 % in ihre Ressortziele eingeflossen ist, ein wichtiger Baustein für ihre insgesamt sehr gute Zielerreichung.

**Dr. Manfred Knof**, der bis zum 30. September 2024 Vorstandsvorsitzender war, hat seine Ressortziele ebenfalls übererfüllt. Auch er konnte mit der erfolgreichen Umsetzung der Strategie 2027 die gesteckten Ziele übertreffen, welche mit 50 % in seine Ressortziele eingeflossen sind. Dabei ist insbesondere die Erreichung der im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 abzuschließenden Meilensteine zur Strategieumsetzung hervorzuheben. Die

Verbesserung der Cost-Income-Ratio über die Zielmarke von 60 % hinaus hat mit einem Gewicht von 20 % ebenfalls positiv zur Zielerreichung von Dr. Manfred Knof beigetragen. Die gestiegene Kundenzufriedenheit in den Segmenten Privat- und Unternehmerkunden sowie Firmenkunden hat die Zielerreichung des mit 30 % gewichteten Ziels der Kundenzufriedenheit positiv beeinflusst, während die Kundenzufriedenheit der comdirect-Kunden noch hinter den Erwartungen zurückblieb.

**Michael Kotzbauer** hat seine Ressortziele deutlich übererfüllt. Hierzu hat das hervorragende finanzielle Ergebnis des von ihm verantworteten Firmenkundensegments im Besonderen beigetragen. So konnte er alle Ziele, die im Rahmen der mit 40 % gewichteten Umsetzung der Strategie 2027 gesteckt wurden, übertreffen. Dabei handelte es sich neben dem Segmentergebnis auch um die wichtigen Ertragszahlen des Zins- und Provisionsüberschusses sowie um die Profitabilität des eingesetzten Kapitals (RWA-Effizienz). Auch die Verbesserung der Cost-Income-Ratio in seinem Segment hat das gesetzte Ziel mit erreichten 44 % deutlich übertroffen. Schließlich hat auch die signifikant verbesserte Kundenzufriedenheit der Firmenkunden, die in seinen Zielen mit 30 % gewichtet wurde, zu seiner sehr guten Zielerreichung beigetragen.

Die für Human Resources verantwortliche Vorständin **Sabine Mlnarsky** konnte ihre Ressortziele nahezu vollständig erreichen. Ihre Ziele zur Umsetzung der Strategie 2027, die mit 50 % Gewichtung in die Erreichung ihrer Ressortziele eingeflossen sind, hat sie in Summe übererfüllt. Hervorzuheben sind dabei insbesondere die erfolgreiche Identifizierung, Bindung und Entwicklung von Talenten und Leistungsträgern, was sich unter anderem in der sehr guten Nachbesetzungsquote von Führungspositionen der ersten und zweiten Ebene mit internen

Kandidaten widerspiegelt. Auch das mit 20 % gewichtete Ziel zur Stärkung der Unternehmenskultur hat Sabine Mlnarsky entlang der erfolgreichen Umsetzung eines Maßnahmenplans deutlich übererfüllt. Demgegenüber konnte das mit 20 % gewichtete Kostenziel nicht erreicht werden. Schließlich hat das mit 10 % gewichtete Kundenzufriedenheitsziel mit der Steigerung der Zufriedenheit bei Firmen- sowie Privat- und Unternehmerkunden positiv zur Zielerreichung beigetragen.

Die erfolgreiche Umsetzung der IT-Strategie hat mit einem Gewicht von 60 % wesentlich die Zielerreichung von **Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz** beeinflusst. Hierbei ist insbesondere die Erhöhung der IT-Betriebsstabilität sowie die Limitierung der wesentlichen Störungsursachen positiv herauszuheben. Auch Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz profitierte von der gestiegenen Zufriedenheit der Firmen- sowie Privat- und Unternehmerkunden, die positiv auf das mit 20 % gewichtete Ziel der Kundenzufriedenheit gewirkt hat. Schließlich konnte er auch das mit 20 % gewichtete Ressort-Kostenziel leicht übertreffen.

Der für das Segment Privat- und Unternehmerkunden verantwortliche Vorstand **Thomas Schauler** hat sein Ressortziel ebenfalls übertroffen. Die mit 40 % gewichtete erfolgreiche Umsetzung der Strategie 2027 war entlang der wesentlichen Finanzkennzahlen für sein Segment ein entscheidender Faktor für die gute Zielerreichung. Hierbei ist neben dem hervorragenden Segmentergebnis vor allem die Übererfüllung seiner Ziele für den Zins- und Provisionsüberschuss hervorzuheben. Darüber hinaus konnte er sein mit 30 % gewichtetes Ziel der Segment-Cost-Income-Ratio mit einem Wert von 69 % mehr als erreichen. Auch die Steigerung der Kundenzufriedenheit von Privat- und Unternehmerkunden trug positiv zur Zielerreichung bei, während die Zufriedenheit der comdirect-Kunden noch hinter den Erwartungen zurückblieb. Dies sind zusammengefasst sehr gute und erfreuliche Ergebnisse, die von einer sehr guten Leistung zeugen.

Der Risikovorstand **Bernd Spalt** hat seine Ressortziele für das Jahr 2024 übertroffen. Maßgeblich dazu beigetragen hat die erfolgreiche Umsetzung der Risikostrategie im Rahmen der Strategie 2027, die mit einer Gewichtung von 60 % einen entscheidenden Faktor in den Ressortzielen darstellte. Neben der Einhaltung der Risikotragfähigkeit und dem angemessenen Management von Cyberrisiken ist hier im Besonderen das gute Risikoergebnis des Konzerns zu nennen, das die hohe Resilienz des Kreditportfolios der Bank belegt. Mit 20 % Gewichtung in den Ressortzielen hat auch die effektive und umfassende Sicherstellung einer adäquaten Compliance-Funktion zur positiven Zielerreichung geführt. In gleicher Weise trugt zudem die Einhaltung des geplanten Ressort-Kostenziels (10 % Gewicht) positiv zur Zielerreichung bei. Schließlich hat die gestiegene Kundenzufriedenheit von Firmen- sowie Privat- und Unternehmerkunden seine Zielerreichung positiv beeinflusst.

Die zum 1. September 2024 als Chief Operating Officer in den Vorstand der Commerzbank eingetretene **Christiane Vorspel** hat sich in kürzester Zeit überaus erfolgreich in ihre neue Rolle eingearbeitet und so bereits wichtige strategische Impulse gesetzt, was sich positiv auf Ihre Zielerreichung zur Vorstandsarbeit als COO ausgewirkt hat. Auch die von ihr verantwortete weitere Umsetzung der IT-Strategie (Gewicht 40 %) war sehr erfolgreich mit einer Lieferung von rund 90 % der geplanten Kernmeilensteine. Auch ihr Ressort-Kostenziel (Gewicht 20 %) konnte Christiane Vorspel erreichen, so dass sie zusammen mit der gestiegenen Kundenzufriedenheit ihre Ziele insgesamt übererfüllen konnte.

Mit dem Ausscheiden von Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz hat Dr. Bettina Orlopp ab dem 1. Juli 2024 interimistisch das COO-Ressort vom 1. Juli bis zum 30. August 2024 übernommen. Der Aufsichtsrat hat ihr für diesen Zeitraum daher zusätzlich das Ziel zur Umsetzung der IT-Strategie übertragen. Mit der Übernahme des Vorstandsvorsitzes ab dem 1. Oktober 2024 hat Dr. Bettina Orlopp das Ziel zur Umsetzung der abschließenden Meilensteine der Strategie 2024 von Dr. Manfred Knof übernommen. Die Verantwortung für das Geschäftsfeld Group Treasury hat zu diesem Zeitpunkt Michael Kotzbauer von Dr. Bettina Orlopp übernommen. Die entsprechend geänderten Ressortziele sind jeweils zeitanteilig in die Zielerreichung eingeflossen. Die Zielerreichung von Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz und Dr. Manfred Knof richtete sich bis zu ihrem Ausscheiden am 30. Juni bzw. 30. September 2024 nach ihrer eigenen Zielerreichung. Für den Zeitraum bis zum Auslauf ihrer Verträge wird die durchschnittliche Zielerreichung der übrigen Vorstandsmitglieder zeitanteilig eingerechnet.

### 1.3. Individuelle Ziele

Die individuellen Ziele sowie deren Erreichung sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Vorstandsmitglied	Ziele (einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt)	Gewichtung	Zielerreichung in %
Dr. Bettina Orlopp	Steigerung des Aktienkurses im Vergleich zum EuroStoxx Banken-Index	20 %	140
Michael Kotzbauer			140
Dr. Manfred Knof			140
Sabine Mlnarsky	Abarbeitung von externen und internen Moniten	20 % / 40 % <sup>1</sup>	140
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz			130
Thomas Schaufler	Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit	60 % / 40 % <sup>1</sup>	140
Bernd Spalt			130
Christiane Vorspel			130

<sup>1</sup> Gewichtung bei Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz, Bernd Spalt und Christiane Vorspel: Monitenziel und Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit jeweils 40 %.

Einen erheblichen Anteil an den individuellen Zielen nahm die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit ein (60 % bzw. 40 % Gewicht). Der Aufsichtsrat hat dieses Ziel besonders betont, da zufriedene Kunden und zufriedene Mitarbeitende die Basis für den geschäftlichen Erfolg der Commerzbank sind. Die Mitarbeiterzufriedenheit wurde auf Basis der Antworten von zwei anonymen Befragungen aller Mitarbeitenden gemessen. Die Antworten wurden dabei in einer Skala eingewertet und der Unterschied gemessen. Die Zufriedenheit konnte bis zum Ende des Jahres 2024 gegenüber der Ausgangsmessung zu Beginn des Jahres 2024 erheblich verbessert werden, was auf eine Steigerung im zweiten Halbjahr 2024 zurückzuführen ist. Aus der rechnerischen Ermittlung ergab sich für die Mitglieder des Vorstands eine Zielerreichung von 150 %. Das Ziel der Abarbeitung der Moniten (20 % bzw. 40 % Gewicht) wurde mit 100 % erreicht. Die vom Aufsichtsrat gesetzten Schwellenwerte wurden eingehalten. Auch das Ziel, den Aktienkurs im Vergleich zum EuroStoxx Banken-Index um 5 %-Punkte zu steigern

(20 % Gewicht), wurde mit einer Outperformance von 12 %-Punkten erheblich übertroffen und führte zu einer Zielerreichung von 150 % (ab 10 %-Punkten Outperformance). Im Gegensatz zum Vorjahr hat der Aufsichtsrat das Ziel von einem stichtagsbezogenen Vergleich zum Ende des Jahres auf die durchschnittliche Aktienkursentwicklung geändert, um eine stabilere Messung über den gesamten Verlauf zu erreichen und die Volatilität zu reduzieren. Die Entwicklung ist in der nachfolgenden Grafik abgebildet:

## Commerzbank Aktienkursperformance 2024



## 2. Gesamtzielerreichung 2024

In die Gesamtzielerreichung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 fließt gemäß einer Übergangsregelung die unternehmensbezogene Zielerreichung des Geschäftsjahres 2022 letztmalig nach dem bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Vergütungssystem ein (gewichtet mit 1/6). Die unternehmensbezogene Zielerreichung nach diesem System ermittelt

sich zu 70 % aus der Konzernzielerreichung und zu 30 % aus der Ressortzielerreichung des jeweiligen Geschäftsjahres. Ferner fließen die Zielerreichungen 2023 (gewichtet mit 2/6) und 2024 (gewichtet mit 3/6) nach dem aktuellen Vergütungssystem in die Gesamtzielerreichung ein. Die Gesamtzielerreichung wird in nachfolgender Tabelle dargestellt:

Vorstandsmitglied	Unternehmensbezogene Zielerreichung 2022	Zielerreichung 2023	Zielerreichung 2024	Gesamtzielerreichung 2024
Dr. Bettina Orlopp	109 %	120 %	117 %	<b>117 %</b>
Michael Kotzbauer	123 %	125 %	120 %	<b>122 %</b>
Dr. Manfred Knof	115 %	115 %	117 %	<b>116 %</b>
Sabine Mlnarsky <sup>1</sup>	-	108 %	111 %	<b>110 %</b>
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz	105 %	107 %	116 %	<b>111 %</b>
Thomas Schaufler	115 %	106 %	117 %	<b>113 %</b>
Bernd Spalt <sup>2</sup>	-	-	114 %	<b>114 %</b>
Christiane Vorspel <sup>2</sup>	-	-	116 %	<b>116 %</b>

<sup>1</sup> Für die Gesamtzielerreichung von Sabine Mlnarsky wird aufgrund der Übergangsregelung für neu bestellte Vorstandsmitglieder auf die Zielerreichung 2023 zu 2/6 und auf die Zielerreichung 2024 zu 4/6 abgestellt, da ihre Vorstandstätigkeit erst im Geschäftsjahr 2023 begann.

<sup>2</sup> Für die Gesamtzielerreichung von Bernd Spalt und Christiane Vorspel wird aufgrund der Übergangsregelung für neu bestellte Vorstandsmitglieder ausschließlich auf die Zielerreichung 2024 abgestellt, da ihre Vorstandstätigkeit erst im Geschäftsjahr 2024 begann.

### 3. LTI für das Geschäftsjahr 2018

In den Tabellen im Abschnitt VIII. ist auch die gewährte und geschuldete Vergütung aus der Langfristkomponente der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 dargestellt, deren Barkomponente im Berichtsjahr 2024 ausgezahlt wurde.

Der Aufsichtsrat hat nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums von fünf Jahren überprüft, ob die LTI der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 aufgrund nachträglich bekannt gewordener Umstände zu reduzieren beziehungsweise zu streichen sind. Der Aufsichtsrat entschied, das LTI 2018 des ehemaligen Mitglieds des Vorstands Frank Annuscheit wegen der beendeten Auslagerung der Wertpapierabwicklung an eine Tochtergesellschaft des HSBC-Konzerns entfallen zu lassen. In einem Schiedsgerichtsverfahren, das auch die entfallenen LTI für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 betraf, haben sich Frank Annuscheit und der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Auffassung des Schiedsgerichts im Sommer 2024 darauf verständigt, die streitgegenständlichen LTI der Jahre 2016 bis 2018 um 20 % zu kürzen und im Übrigen zu gewähren. Dementsprechend hat die Commerzbank ihm die Beträge nachvergütet. Die Beträge sind in den Tabellen im Abschnitt VIII. der gewährten und geschuldeten Vergütung von Frank Annuscheit für das Berichtsjahr 2024 enthalten. Im Übrigen lagen keine Gründe für den Aufsichtsrat vor, Kürzungen der LTI-Komponenten für das Geschäftsjahr 2018 vorzunehmen.

### 4. Clawback

Der Aufsichtsrat hat im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Ansprüche auf Rückzahlung bereits ausgezahlter variabler Vergütung geltend gemacht.

## VIII. Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG

Die nachfolgenden Tabellen stellen die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG der aktuellen und früheren Mitglieder des Vorstands dar. Unter „gewährter“ Vergütung der Vorstandsmitglieder wird die Vergütung dargestellt, welche dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2024 tatsächlich zugeflossen ist, das heißt zur Auszahlung kam. Die „geschuldete“ Vergütung umfasst Vergütung, die zwar fällig, aber noch nicht erfüllt, das heißt in der Regel noch nicht ausgezahlt ist. Dargestellt werden neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen auch die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte variable Vergütung aus Vorjahren und sonstige Zahlungen. Da die Tabellen nur die Vergütungen darstellen, die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt wurden, sind die variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2024, deren Auszahlung erst ab dem Jahr 2025 erfolgt, in dieser Tabelle nicht enthalten. Weiter erfolgte in dem Geschäftsjahr 2024 die Auszahlung des aktienbasierten Anteils des LTI 2017 sowie die Auszahlung des Baranteils des LTI 2018 an die damaligen Mitglieder des Vorstands. Die Zeile „Sonstiges“ erfasst alle sonstigen Zahlungen, die nicht einer der anderen aufgeführten Vergütungsgruppen zuzuordnen sind. Dies sind insbesondere nicht regelmäßige Zahlungen wie zum Beispiel Zahlungen für die Erstattung entgangener variabler Vergütung oder von Übergangsgeld nach dem Ausscheiden aufgrund einer Altregelung.

Zudem werden zum Vergleich die Vorjahreswerte für jedes einzelne Mitglied des Vorstands dargestellt. Um einen umfassenden Überblick über die individuelle Vergütung zu geben, wird zusätzlich der Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand nach IFRS) für die betriebliche Altersversorgung individuell ausgewiesen, wenngleich dieser keine gewährte oder geschuldete Vergütung im Sinne der gesetzlichen Regelung ist. Unter Nebenleistungen sind die zugewendeten Sachbezüge, die hierauf entfallenden Steuern sowie Arbeitgeberanteile zum Versicherungsverein des Bankgewerbes ausgewiesen.

Schließlich ist in der Tabelle gemäß den gesetzlichen Vorgaben der jeweilige relative Anteil der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung im Sinne des § 162 AktG (nachfolgend „GV“ genannt) angegeben.

**Zum 31. Dezember 2024  
amtierende Mitglieder des  
Vorstands**

**Dr. Bettina Orlopp**  
Vorsitzende und  
Chief Financial Officer  
(seit 1. November 2017,  
Vorsitzende seit 1. Oktober 2024)

**Michael Kotzbauer**  
Stellv. Vorsitzender,  
Segment Firmenkunden  
(seit 14. Januar 2021, Stellv.  
Vorsitzender seit 1. Oktober 2024)

	2024		2023		2024		2023	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	1 418 <sup>1</sup>		1 332		1 076 <sup>2</sup>		990	
Nebenleistungen	90		96		94		128	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>1 508</b>	<b>76 %</b>	<b>1 428</b>	<b>80 %</b>	<b>1 170</b>	<b>78 %</b>	<b>1 118</b>	<b>74 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>358</b>		<b>315</b>		<b>327</b>		<b>391</b>	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		152		-		226	
STI 2022 in bar	-		163		-		165	
STI 2022 in virtuellen Aktien	192		-		195		-	
STI 2023 in bar	166		-		132		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>123</b>		<b>44</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2017 in bar	-		44		-		-	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	42		-		-		-	
LTI 2018 in bar	81		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>481</b>	<b>24 %</b>	<b>359</b>	<b>20 %</b>	<b>327</b>	<b>22 %</b>	<b>391</b>	<b>26 %</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>1 989</b>	<b>100 %</b>	<b>1 787</b>	<b>100 %</b>	<b>1 497</b>	<b>100 %</b>	<b>1 509</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	436		436		316		329	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>2 425</b>		<b>2 223</b>		<b>1 813</b>		<b>1 838</b>	

<sup>1</sup> Seit dem 1. Oktober 2024 erhält Dr. Bettina Orlopp eine erhöhte Vergütung als Vorstandsvorsitzende.

<sup>2</sup> Seit dem 1. Oktober 2024 erhält Michael Kotzbauer eine erhöhte Vergütung als stellvertretender Vorstandsvorsitzender.

**Zum 31. Dezember 2024  
amtierende Mitglieder des  
Vorstands**

**Sabine Mlnarsky**  
Group Human Resources  
und Group Organisation & Security  
(seit 1. Januar 2023)

**Thomas Schaufler**  
Segment Privat- und  
Unternehmerkunden  
(seit 1. Dezember 2021)

	2024		2023		2024		2023	
	in Tsd. €	Anteil an GV						
Grundgehalt	990		990		990		990	
Nebenleistungen	63		77		62		38	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>1 053</b>	<b>90 %</b>	<b>1 067</b>	<b>100 %</b>	<b>1 052</b>	<b>78 %</b>	<b>1 028</b>	<b>85 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>114</b>		<b>-</b>		<b>302</b>		<b>175</b>	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-		-		19	
STI 2022 in bar	-		-		-		156	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-		184		-	
STI 2023 in bar	114		-		118		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2017 in bar	-		-		-		-	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2018 in bar	-		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>114</b>	<b>10 %</b>	<b>-</b>		<b>302</b>	<b>22 %</b>	<b>175</b>	<b>15 %</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>1 167</b>	<b>100 %</b>	<b>1 067</b>	<b>100 %</b>	<b>1 354</b>	<b>100 %</b>	<b>1 203</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	317		317		327		327	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>1 484</b>		<b>1 384</b>		<b>1 681</b>		<b>1 530</b>	

Zum 31. Dezember 2024 amtierende Mitglieder des Vorstands	Bernd Spalt Chief Risk Officer (seit 1. Januar 2024)				Christiane Vorspel Chief Operating Officer (seit 1. September 2024)			
	2024		2023		2024		2023	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	990		-		330		-	
Nebenleistungen	60		-		29		-	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>1 050</b>	<b>100 %</b>	<b>-</b>		<b>359</b>	<b>100 %</b>	<b>-</b>	
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2022 in bar	-		-		-		-	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2023 in bar	-		-		-		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2017 in bar	-		-		-		-	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2018 in bar	-		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>1 050</b>	<b>100 %</b>	<b>-</b>		<b>359</b>	<b>100 %</b>	<b>-</b>	
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	317		-		105		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>1 367</b>		<b>-</b>		<b>464</b>		<b>-</b>	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Frank Annuscheit (bis 28. Februar 2019)				Roland Boekhout (bis 31. Dezember 2020)			
	2024		2023		2024		2023	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		-	
Pensionszahlungen	117		-		-		-	
Nebenleistungen	-		-		-		-	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>117</b>	<b>12 %</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2022 in bar	-		-		-		-	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2023 in bar	-		-		-		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>65</b>		<b>0</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		0 <sup>1</sup>		-		-	
LTI 2017 in bar	-		0 <sup>1</sup>		-		-	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	0 <sup>1</sup>		-		-		-	
LTI 2018 in bar	65 <sup>1</sup>		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>65</b>	<b>7 %</b>	<b>0</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Sonstiges</b>	<b>806<sup>1</sup></b>	<b>82 %</b>	<b>-</b>		<b>185<sup>2</sup></b>	<b>100 %</b>	<b>145<sup>3</sup></b>	<b>100 %</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>988</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>		<b>185</b>	<b>100 %</b>	<b>145</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>988</b>		<b>0</b>		<b>185</b>		<b>145</b>	

<sup>1</sup> Der Aufsichtsrat und Frank Annuscheit haben sich im Juni 2024 verständigt, dass Frank Annuscheit für die Jahre 2016 bis 2018 jeweils 80 % der indikativ zugesagten LTI erhält. Die Auszahlungen aus den LTI 2016 und 2017, jeweils in bar und in virtuellen Aktien, sind unter „Sonstiges“ dargestellt.

<sup>2</sup> Anteilige Buy-out-Zahlung, Tranche 2017 (Aktienanteil).

<sup>3</sup> Anteilige Buy-out-Zahlungen, Tranche 2016 (Aktienanteil) in Höhe von 53 116,56 Euro und Tranche 2017 (Baranteil) in Höhe von 91 893,50 Euro.

Frühere Mitglieder des Vorstands	Dr. Marcus Chromik (bis 31. Dezember 2023)				Stephan Engels (bis 31. März 2020)			
	2024		2023		2024		2023	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		990		-		-	
Pensionszahlungen	-		-		-		-	
Nebenleistungen	2		75		-		-	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>2</b>	<b>0 %</b>	<b>1 065</b>	<b>58 %</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>277</b>		<b>303</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		170		-		-	
STI 2022 in bar	-		133		-		-	
STI 2022 in virtuellen Aktien	157		-		-		-	
STI 2023 in bar	120		-		-		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>343</b>		<b>481</b>		<b>320</b>		<b>470</b>	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		202		-		215	
LTI 2017 in bar	-		279		-		255	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	262		-		239		-	
LTI 2018 in bar	81		-		81		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>620</b>	<b>56 %</b>	<b>784</b>	<b>42 %</b>	<b>320</b>	<b>100 %</b>	<b>470</b>	<b>100 %</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>495<sup>1</sup></b>	<b>44 %</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>1 117</b>	<b>100 %</b>	<b>1 849</b>	<b>100 %</b>	<b>320</b>	<b>100 %</b>	<b>470</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		324		-		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>1 117</b>		<b>2 173</b>		<b>320</b>		<b>470</b>	

<sup>1</sup> Übergangsgeld vom 1. Januar 2024 bis zum 30. Juni 2024.

Frühere Mitglieder des Vorstands	Dr. Manfred Knof ehemaliger Vorsitzender (bis 30. September 2024)				Michael Mandel (bis 30. September 2020)			
	2024		2023		2024		2023	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	1 924		1 924		-		-	
Pensionsleistungen	-		-		-		-	
Nebenleistungen	225		318		-		-	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>2 149</b>	<b>42 %</b>	<b>2 242</b>	<b>75 %</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>595</b>		<b>737</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		434		-		-	
STI 2022 in bar	-		303		-		-	
STI 2022 in virtuellen Aktien	357		-		-		-	
STI 2023 in bar	238		-		-		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>329</b>		<b>385</b>	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		-		-		130	
LTI 2017 in bar	-		-		-		255	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		-		239		-	
LTI 2018 in bar	-		-		90		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>595</b>	<b>12 %</b>	<b>737</b>	<b>25 %</b>	<b>329</b>	<b>100 %</b>	<b>385</b>	<b>100 %</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>2 405<sup>1</sup></b>	<b>47 %</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>5 149</b>	<b>100 %</b>	<b>2 979</b>	<b>100 %</b>	<b>329</b>	<b>100 %</b>	<b>385</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	671		671		-		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>5 820</b>		<b>3 650</b>		<b>329</b>		<b>385</b>	

<sup>1</sup> Grundgehalt für den Zeitraum vom 1. April 2025 bis zum 31. Dezember 2025 in Höhe von 1 443 185,25 Euro und Übergangsgeld für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis 30. Juni 2026 in Höhe von 962 123,50 Euro. Die Zahlungen wurden gemäß des Aufhebungsvertrags im Oktober 2024 geleistet.

Frühere Mitglieder des Vorstands	Klaus-Peter Müller ehemaliger Vorsitzender (AR-Vorsitzender bis 8. Mai 2018)				Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz (bis 30. Juni 2024)			
	2024		2023		2024		2023	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		743		990	
Pensionszahlungen	532		527		-		-	
Nebenleistungen	-		-		44		45	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>532</b>	<b>100 %</b>	<b>527</b>	<b>100 %</b>	<b>787</b>	<b>74 %</b>	<b>1 035</b>	<b>88 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>275</b>		<b>137</b>	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2022 in bar	-		-		-		137	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-		161		-	
STI 2023 in bar	-		-		114		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2017 in bar	-		-		-		-	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2018 in bar	-		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>275</b>	<b>26 %</b>	<b>137</b>	<b>12 %</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>532</b>	<b>100 %</b>	<b>527</b>	<b>100 %</b>	<b>1 062</b>	<b>100 %</b>	<b>1 172</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		249		332	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>532</b>		<b>527</b>		<b>1 311</b>		<b>1 504</b>	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Michael Reuther (bis 31. Dezember 2019)				Dr. Stefan Schmittmann (AR-Vorsitzender bis 3. August 2020)			
	2024		2023		2024		2023	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		-	
Pensionszahlungen	229		-		268		266	
Nebenleistungen	-		-		-		-	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>229</b>	<b>48 %</b>	<b>-</b>		<b>268</b>	<b>100 %</b>	<b>266</b>	<b>100 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2022 in bar	-		-		-		-	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2023 in bar	-		-		-		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>252</b>		<b>367</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		175		-		-	
LTI 2017 in bar	-		192		-		-	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	180		-		-		-	
LTI 2018 in bar	72		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>252</b>	<b>52 %</b>	<b>367</b>	<b>100 %</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>481</b>	<b>100 %</b>	<b>367</b>	<b>100 %</b>	<b>268</b>	<b>100 %</b>	<b>266</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>481</b>		<b>367</b>		<b>268</b>		<b>266</b>	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Sabine Schmittroth (bis 31. Dezember 2022)				Nicholas Teller (AR-Vorsitzender bis 31. Dezember 2020)			
	2024		2023		2024		2023	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		-	
Pensionszahlungen	-		-		30		29	
Nebenleistungen	-		7		-		-	
<b>Feste Vergütung</b>	-		<b>7</b>	<b>1 %</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>29</b>	<b>100 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>150</b>		<b>288</b>		-		-	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		161		-		-	
STI 2022 in bar	-		127		-		-	
STI 2022 in virtuellen Aktien	150		-		-		-	
STI 2023 in bar	-		-		-		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	-		-		-		-	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2017 in bar	-		-		-		-	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2018 in bar	-		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>150</b>	<b>100 %</b>	<b>288</b>	<b>36 %</b>	-		-	
<b>Sonstiges</b>	-		<b>495<sup>1</sup></b>	<b>63 %</b>	-		-	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>150</b>	<b>100 %</b>	<b>790</b>	<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>29</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>150</b>		<b>790</b>		<b>30</b>		<b>29</b>	

<sup>1</sup> Übergangsgeld vom 1. Januar 2023 bis zum 30. Juni 2023.

**Frühere Mitglieder des Vorstands**
**Martin Zielke**

 ehemaliger Vorsitzender  
 (bis 31. Dezember 2020)

	2024		2023	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-	
Pensionszahlungen	-		-	
Nebenleistungen	-		-	
<b>Feste Vergütung</b>	-		-	
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	-		-	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-	
STI 2022 in bar	-		-	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-	
STI 2023 in bar	-		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>535</b>		<b>752</b>	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		322	
LTI 2017 in bar	-		430	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	403		-	
LTI 2018 in bar	132		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>535</b>	<b>100 %</b>	<b>752</b>	<b>100 %</b>
<b>Sonstiges</b>	-		-	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>535</b>	<b>100 %</b>	<b>752</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>535</b>		<b>752</b>	

## IX. Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

Die folgende Tabelle zeigt alle Zuwendungen, welche für das Geschäftsjahr 2024 an die einzelnen Vorstandsmitglieder geleistet wurden oder werden. Die Tabelle erfasst damit alle Leistungen, welche ein aktives oder im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedenes Vorstandsmitglied für seine Tätigkeit innerhalb des Geschäftsjahres 2024 erhalten hat, beziehungsweise erhalten wird, und geht damit über die Angabe der im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 AktG hinaus. Die Zahlung der Festvergütung für den Zeitraum April bis Dezember 2025 sowie des Übergangsgelds für den Zeitraum Januar bis Juni 2026 an Dr. Manfred Knof, die bereits im Oktober 2024 erfolgten, sind daher in den Angaben nicht enthalten. Sie werden in den Vergütungsberichten 2025 und 2026 als Zuwendungen für die jeweiligen Geschäftsjahre berücksichtigt, da die Zahlungen für diese Geschäftsjahre erfolgten.

In der Spalte „Festvergütung“ werden das Grundgehalt und die Nebenleistungen angegeben. Die Spalte „variable Vergütung“ gibt die variable Vergütung in Form des festgesetzten Gesamtzielerreichungsbetrages, den Minimal-, Ziel- sowie Maximalwert der variablen Vergütung für jedes einzelne Mitglied des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 sowie die Anzahl der virtuellen Aktien für den STI-Anteil an. Der Anspruch auf das LTI und damit auch auf die virtuellen Aktien entsteht erst nach Ablauf des zeitanteiligen Zurückbehaltungszeitraums der jeweiligen Tranche und der nachträglichen Leistungsbewertung. Daher ist nur die Anzahl der virtuellen Aktien des STIs angegeben. In eigenen Spalten werden der Versorgungsaufwand sowie etwaige sonstige Leistungen konkretisiert.

Tsd. €	Feste Vergütung		Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024				Versorgungsaufwand gemäß IFRS <sup>1</sup>	Sonstiges	Summe
	Grundgehalt	Nebenleistungen <sup>2</sup>	Minimal-   Ziel-   Maximalwert <sup>3</sup>	Gesamtziel- erreichungs- betrag <sup>4</sup>	Anzahl virtueller Aktien (nur STI) aus Gesamtzielerreichungsbetrag <sup>5</sup>				
Dr. Bettina Orlopp (Vorsitzende seit 1. Oktober 2024, zuvor stellvertretende Vorsitzende)	2024 2023	1 418 1 332	90 96	0   945   1 418 0   888   1 332	1 106 1 039	15 340 22 505	436 356	- -	3 050 2 903
Michael Kotzbauer (stellvertretender Vorsitzender seit 1. Oktober 2024)	2024 2023	1 076 990	94 128	0   717   1 076 0   660   990	875 825	12 136 17 871	316 329	- -	2 361 2 272
Dr. Manfred Knof (Vorsitzender bis 30. September 2024)	2024 2023	1 924 <sup>6</sup> 1 924	225 318	0   1 283   1 924 0   1 283   1 924	1 488 1 488	20 644 32 233	671 671	- -	4 308 4 401
Sabine Mlnarsky (seit 1. Januar 2023)	2024 2023	990 990	63 77	0   660   990 0   660   990	726 713	10 072 15 440	317 317	- -	2 096 2 097
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz (seit 20. Januar 2022)	2024 2023	743 <sup>7</sup> 990	44 45	0   495   743 0   660   990	549 713	7 623 15 440	249 332	- -	1 585 2 080
Thomas Schaufler	2024 2023	990 990	62 38	0   660   990 0   660   990	746 739	10 347 16 012	327 327	- -	2 125 2 094
Bernd Spalt (seit 1. Januar 2024)	2024 2023	990 -	60 -	0   660   990 -	752 -	10 438 -	317 -	- -	2 119 -
Christiane Vorspel (seit 1. September 2024)	2024 2023	330 -	29 -	0   220   330 -	255 -	3 541 -	105 -	- -	719 -
<b>Summe<sup>8</sup></b>	2024 2023	8 460 8 206	667 777	0   5 640   8 460 0   5 471   8 206	6 497 6 269	90 141 135 799	2 738 2 736	- -	18 362 17 988

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen nicht exakt zu den angegebenen Summen addieren.

<sup>1</sup> Versorgungsaufwand = Dienstzeitaufwand für das jeweilige Geschäftsjahr gemäß Definition in den IFRS.

<sup>2</sup> Unter Nebenleistungen sind die zugewendeten Sachbezüge, auf Sachbezüge entfallende Steuern sowie Arbeitgeberanteile zum BVV ausgewiesen.

<sup>3</sup> Zielwerte und Maximalwerte sind bei unterjährigen Veränderungen entsprechend der Dauer des Anspruchs auf variable Vergütung für das Geschäftsjahr beziehungsweise dem zugrundeliegenden Zielbetrag für die jeweilige Funktion anteilig berechnet.

<sup>4</sup> Der Gesamtzielerreichungsbetrag teilt sich jeweils auf in STI in bar (16 %), STI in virtuellen Aktien (24 %), LTI in bar (24 %) und LTI in virtuellen Aktien (36 %).

<sup>5</sup> Der Anspruch auf das LTI und damit auch auf die virtuellen Aktien entsteht erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums und der nachträglichen Leistungsbewertung. Daher ist nur die Anzahl der virtuellen Aktien des STI angegeben (Umrechnungskurs Durchschnitt XETRA-Schlusskurse Januar 2025 von 17,30 EUR pro Aktie).

<sup>6</sup> Der Anstellungsvertrag mit Dr. Manfred Knof endet am 31. März 2025, so dass er auch über den 30. September 2024 hinaus Grundgehalt und variable Vergütung erhielt.

<sup>7</sup> Der Anstellungsvertrag mit Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz endete am 30. September 2024, so dass er bis dahin sein Grundgehalt und variable Vergütung erhielt.

<sup>8</sup> In der Tabelle werden nur im Geschäftsjahr 2024 aktive Vorstandsmitglieder dargestellt. Die in der Zeile „Summe 2023“ dargestellten Beträge enthalten auch die Werte von Dr. Marcus Chromik, der zum 31. Dezember 2023 ausgeschieden ist.

## **X. Ausstehende virtuelle Aktien aus variabler Vergütung**

Die virtuellen Aktien sind keine Aktienoptionen, die nach den gesetzlichen Vorgaben dargestellt werden müssen. Dennoch erfolgt die Angabe, um einen Überblick über die Anzahl virtueller Aktien zu geben. Die Tabelle stellt die Anzahl der virtuellen Aktien zum 31. Dezember 2024 einschließlich der für das Geschäftsjahr 2024 gewährten virtuellen Aktien dar.

	LTI 2018	LTI 2019	LTI 2020 <sup>1</sup>	LTI 2021 <sup>1</sup>	LTI 2022 <sup>1</sup>	STI 2023	LTI 2023 <sup>1</sup>	STI 2024	LTI 2024 <sup>1</sup>	Summe
Fälligkeit	2025 <sup>2</sup>	ab 2026	ab 2027	ab 2028	ab 2029	2025	ab 2026	2026	ab 2027	
<b>Zum 31.12.2024 amtierende Mitglieder des Vorstands</b>										
Dr. Bettina Orlopp	10 815	26 570	0	20 132	25 390	22 505	33 757	15 340	23 009	<b>177 518</b>
Michael Kotzbauer	-	-	-	29 886	25 755	17 871	26 806	12 136	18 203	<b>130 657</b>
Sabine Mlnarsky	-	-	-	-	-	15 440	23 160	10 072	15 108	<b>63 780</b>
Thomas Schaufler	-	-	-	2 480	24 313	16 012	24 018	10 347	15 520	<b>92 690</b>
Bernd Spalt	-	-	-	-	-	-	-	10 438	15 657	<b>26 095</b>
Christiane Vorspel	-	-	-	-	-	-	-	3 541	5 311	<b>8 852</b>
<b>Frühere Mitglieder des Vorstands</b>										
Frank Annuscheit	8 652	25 418	-	-	-	-	-	-	-	<b>34 070</b>
Roland Boekhout <sup>3</sup>	-	-	19 610	-	-	-	-	-	-	<b>19 610</b>
Dr. Marcus Chromik	10 815	28 026	0	22 489	20 810	16 298	24 447	-	-	<b>122 885</b>
Stephan Engels	10 815	26 934	0	-	-	-	-	-	-	<b>37 749</b>
Jörg Hessenmüller	-	25 921	0	0	-	-	-	-	-	<b>25 921</b>
Dr. Manfred Knof <sup>4</sup>	-	-	-	83 298	47 256	32 233	48 350	20 644	30 966	<b>262 747</b>
Michael Mandel	12 017	23 659	0	-	-	-	-	-	-	<b>35 676</b>
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz	-	-	-	-	22 458	15 440	23 160	7 623	11 434	<b>80 115</b>
Michael Reuther	9 613	20 747	-	-	-	-	-	-	-	<b>30 360</b>
Sabine Schmittroth	-	-	0	21 265	19 780	-	-	-	-	<b>41 045</b>
Martin Zielke	17 613	44 319	0	-	-	-	-	-	-	<b>61 932</b>

„-“ innerhalb der Tabelle bedeutet, dass die entsprechende Vergütungskomponente nicht zur Anwendung kommt (z.B. wegen fehlenden Anspruchs); „0“ bedeutet, dass kein Anspruch auf die Vergütungskomponente besteht, da die Zielerreichung in dem Geschäftsjahr Null betragen hat oder ein Entfall durch den Aufsichtsrat beschlossen wurde.

<sup>1</sup> Vorbehaltlich der nachträglichen Leistungsbewertung.

<sup>2</sup> Ausgezahlt im Januar 2025.

<sup>3</sup> Die virtuellen Aktien von Roland Boekhout beruhen auf einer Erstattung entgangener variabler Vergütung infolge seines Wechsels zur Commerzbank (Tranche 2019: 19 610 Stücke fällig 2026).

<sup>4</sup> Das LTI 2021 enthält 25 887 virtuelle Aktien aus einer Erstattung entgangener variabler Vergütung infolge des Wechsels zur Commerzbank. Sie sind abweichend bereits im Jahr 2026 zahlbar.

## XI. Aktienhalteverpflichtung: Share Ownership Guideline „SOG“

Seit dem Geschäftsjahr 2023 sind sämtliche Mitglieder des Vorstands verpflichtet, Commerzbank-Aktien in Höhe ihres jeweiligen Jahresgrundgehalts zu erwerben und für die gesamte Dauer ihrer Vorstandsbestellung zu halten. Der Wert der Commerzbank-Aktien wird anhand eines Durchschnittskurses der Commerzbank-Aktie bestimmt. Der Aufbau des Aktienbestandes kann sukzessive erfolgen. Die Vorstandsmitglieder sind in der Aufbauphase verpflichtet, jedes Jahr mindestens die Hälfte des Nettobetrags ihrer ausgezahlten variablen Vergütung in Commerzbank-Aktien zu investieren, bis der Mindestbestand in Höhe des Jahresgrundgehalts erreicht ist. Ist der Mindestbestand erreicht, ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, Aktien nachzukaufen, wenn der Wert des Aktienanteils zum 31. März eines Jahres unter die Grenze eines Jahresgrundgehalts fällt. Der Aktienbestand ist während der gesamten Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten.

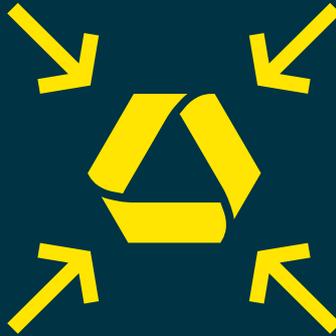
Die nachstehende Tabelle zeigt die Anzahl der Commerzbank-Aktien, die mit Ablauf der Erwerbsperiode am 30. Juni 2024 gehalten wurde. Aufgrund der aktuell für jedes amtierende Vorstandsmitglied geltenden Aufbauphase muss der Mindestbestand noch nicht erfüllt sein:

Vorstandsmitglied	Mindestbestand 2024		Nachgewiesen Aktienanzahl zum 30. Juni 2024	Anteil am Mindestbestand
	Betrag in € (Aktienanzahl) <sup>1</sup>			
Dr. Bettina Orlopp	1 332 000	(119 355)	49 013	41,1 %
Michael Kotzbauer	990 000	(88 710)	25 940	29,2 %
Dr. Manfred Knof	1 924 247	(172 424)	48 360	28,0 %
Sabine Mlnarsky	990 000	(88 710)	5 200	5,9 %
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz	990 000	(88 710)	20 057	22,6 %
Thomas Schaufler	990 000	(88 710)	21 000	23,7 %

Bernd Spalt und Christiane Vorspel hatten im Berichtsjahr keine Erwerbsverpflichtung, da ihnen im Berichtsjahr noch keine variable Vergütung ausgezahlt wurde. Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz musste im Hinblick auf die Beendigung seiner Bestellung mit Ablauf des 30. Juni 2024 die Erwerbsverpflichtung nicht mehr erfüllen.

<sup>1</sup> Aktienanzahl auf Grundlage des durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses des 1. Quartals 2024 in Höhe von 11,16 Euro pro Aktie.

# B. Aufsichtsrat



## Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung geregelt. Die derzeit gültige Fassung des § 15 wurde von der Hauptversammlung am 11. Mai 2022 beschlossen.

Nach dem im Geschäftsjahr 2024 gültigen Vergütungssystem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr eine Grundvergütung in Höhe von 80 000 Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieser Vergütung. Für die Mitgliedschaft in einem Aufsichtsratsausschuss, der mehrmals im Kalenderjahr tagt, erhalten die Aufsichtsratsmitglieder jeweils zusätzlich eine Vergütung von jährlich 30 000 Euro. Der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Doppelte dieses Betrages für jeden Ausschussvorsitz. Die Ausschussvergütung wird für maximal drei Ausschussmandate gezahlt, wobei die drei am höchsten vergüteten Ämter herangezogen werden. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem Aufsichtsratsausschuss angehört haben, erhalten für dieses Geschäftsjahr eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung. Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied je Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld von 1 500 Euro. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Die Grundvergütung, die Ausschussvergütung und das Sitzungsgeld sind jeweils zum Ende des Geschäftsjahres zahlbar.

Die Commerzbank Aktiengesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung oder den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Außerdem werden für jedes Mitglied des Aufsichtsrats etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsrats Tätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt. Dem Aufsichtsratsvorsitzenden werden in angemessenem Umfang personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt sowie insbesondere Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben und Kosten für aufgrund seiner Funktion gebotene Sicherheitsmaßnahmen erstattet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten für das Geschäftsjahr 2024 eine Vergütung von netto insgesamt 3 780 Tsd. Euro (Vorjahr: 3 688 Tsd. Euro). Davon entfallen auf die Grundvergütung 1 840 Tsd. Euro (Vorjahr: 1 842 Tsd. Euro) und auf die Ausschussvergütung 1 412 Tsd. Euro (Vorjahr: 1 344 Tsd. Euro). Auf das Sitzungsgeld entfallen 528 Tsd. Euro (Vorjahr: 503 Tsd. Euro). Die in der nachfolgenden Tabelle dargestellte gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG stellt alle Zahlungen dar, welche im Geschäftsjahr 2024 fällig waren. Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2024 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Tsd. €	Jahr	Grund- vergütung	Anteil an GV	Ausschuss- vergütung	Anteil an GV	Sitzungs- geld	Anteil an GV	Gesamt- vergütung („GV“)
Prof. Dr. Jens Weidmann (seit 31. Mai 2023)	2024	240	56 %	150	35 %	42	10 %	432
	2023	141	56 %	88	35 %	21	8 %	250
Uwe Tschäge	2024	160	58 %	90	32 %	27	10 %	277
	2023	160	58 %	90	33 %	24	9 %	274
Heike Anscheit	2024	80	63 %	30	24 %	17	13 %	127
	2023	80	61 %	30	23 %	21	16 %	131
Gunnar de Buhr	2024	80	49 %	60	37 %	23	14 %	163
	2023	80	47 %	60	36 %	29	17 %	169
Harald Christ (seit 31. Mai 2023)	2024	80	41 %	90	46 %	26	13 %	196
	2023	47	40 %	53	45 %	17	15 %	116
Dr. Frank Czichowski	2024	80	39 %	90	44 %	36	17 %	206
	2023	80	39 %	90	44 %	33	16 %	203
Sabine Ursula Dietrich	2024	80	42 %	90	47 %	21	11 %	191
	2023	80	41 %	90	46 %	24	12 %	194
Dr. Jutta A. Dönges	2024	80	39 %	90	44 %	35	17 %	205
	2023	80	40 %	90	45 %	32	16 %	202
Burkhard Keese	2024	80	38 %	98	47 %	32	15 %	210
	2023	80	41 %	90	46 %	27	14 %	197
Maxi Leuchters (seit 31. Mai 2023)	2024	80	56 %	38	27 %	24	17 %	142
	2023	47	59 %	18	23 %	14	18 %	78
Daniela Mattheus	2024	80	50 %	60	37 %	21	13 %	161
	2023	80	54 %	48	32 %	21	14 %	149
Nina Olderdissen (seit 31. Mai 2023)	2024	80	63 %	30	23 %	18	14 %	128
	2023	47	59 %	18	23 %	14	18 %	78
Sandra Persiehl (seit 31. Mai 2023)	2024	80	49 %	60	37 %	24	15 %	164
	2023	47	47 %	35	35 %	17	17 %	99
Michael Schramm (seit 31. Mai 2023)	2024	80	45 %	68	39 %	29	16 %	177
	2023	47	47 %	35	35 %	18	18 %	100
Caroline Seifert	2024	80	63 %	30	24 %	17	13 %	127
	2023	80	61 %	30	23 %	21	16 %	131
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	2024	80	40 %	90	45 %	29	14 %	199
	2023	80	41 %	90	46 %	24	12 %	194
Sascha Uebel (seit 31. Mai 2023)	2024	80	43 %	68	37 %	36	20 %	184
	2023	47	47 %	35	35 %	18	18 %	100
Frederik Werning (seit 30. April 2024)	2024	53	61 %	20	23 %	14	16 %	87
	2023	-	-	-	-	-	-	-
Frank Westhoff	2024	80	34 %	120	51 %	38	16 %	238
	2023	80	34 %	120	52 %	33	14 %	233
Stefan Wittmann	2024	80	62 %	30	23 %	20	15 %	130
	2023	80	51 %	55	35 %	23	15 %	158
<b>Summe<sup>1</sup></b>	2024	<b>1 813</b>		<b>1 402</b>		<b>524</b>		<b>3 739</b>
	2023	1 462		1 164		428		3 054

Tsd. €	Jahr	Grund- vergütung	Anteil an GV	Ausschuss- vergütung	Anteil an GV	Sitzungs- geld	Anteil an GV	Gesamt- vergütung („GV“)
<b>Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder</b>								
Kerstin Jerchel	<b>2024</b>	<b>26</b>	65 %	<b>10</b>	24 %	<b>5</b>	11 %	<b>41</b>
(bis 30. April 2024)	2023	80	56 %	43	30 %	21	15 %	144
<b>Gesamt<sup>1</sup></b>	<b>2024</b>	<b>1 840</b>		<b>1 412</b>		<b>528</b>		<b>3 780</b>
	2023	1 842		1 344		503		3 688

<sup>1</sup> Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen nicht exakt zu den angegebenen Summen addieren. In der Tabelle werden nur Aufsichtsratsmitglieder dargestellt, die im Geschäftsjahr 2024 eine Vergütung erhalten haben. Die in der Zeile „Gesamt 2023“ dargestellten Beträge enthalten die Vergütung aller Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023, also auch derjenigen Aufsichtsratsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung erhalten haben und daher nicht aufgeführt sind.

Der Hauptversammlung 2025 wird eine Erhöhung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ab dem 1. Januar 2026 vorgelegt werden, die in der entsprechend überarbeiteten Satzung wiedergegeben sein wird. Es soll eine Anpassung der Höhe der Grundvergütung nach § 12 Absatz 1 der Satzung von derzeit 80 000 Euro auf 90 000 Euro erfolgen, also um 12,5 %. Zudem soll die Vergütung für die Mitgliedschaft in einem mehrmals im Jahr tagenden Ausschuss nach § 12 Absatz 2 der Satzung von 30 000 Euro auf 33 000 Euro und damit um 10 % erhöht werden. Die Vergütung des Ausschussvorsitzenden soll unverändert das Doppelte dieser Vergütung betragen und erhöht sich entsprechend ebenfalls um 10 %. Die aktuell geltende Vergütung des Aufsichtsrats ist abgesehen von einer Vereinheitlichung der Ausschussvergütungen seit 2016, also seit neun Jahren, unverändert geblieben. Die Vergütung wurde nun zuletzt Ende 2024 überprüft. Diese Überprüfung hat ergeben, dass die aktuelle Vergütung den unter anderem infolge erheblich zugenommener aufsichtsrechtlicher Vorgaben gestiegenen Anforderungen nicht mehr gerecht wird, die an ein Aufsichtsratsmitglied im Finanzdienstleistungssektor gestellt werden. Daher soll die Vergütung moderat erhöht werden.

# C. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung



In den folgenden Tabellen werden die Ertragsentwicklung der Commerzbank, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG im Vergleich zum Vorjahr abgebildet. Die vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung erfordert, die Veränderung der Angaben von einem zum nächsten Geschäftsjahr miteinander zu vergleichen. Das daraus resultierende Vergleichsergebnis wird in Prozent angegeben. Zudem werden die absoluten Werte angegeben, um die relativen Veränderungen besser einordnen zu können.

# I. Ertragsentwicklung

Die Ertragsentwicklung der Commerzbank AG ist gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG anzugeben. Dies erfolgt anhand des Jahresergebnisses (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) nach Handelsgesetzbuch (HGB). Zudem wird das operative Konzernergebnis nach IFRS und der NetRoTE aufgeführt, da diese Kennzahlen ab dem Geschäftsjahr 2023 die maßgeblichen finanziellen Bemessungsgrößen für die Zielerreichung sind.

# II. Vorstandsvergütung/Aufsichtsratsvergütung

In der vergleichenden Darstellung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder wird die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegeben. Die Einzelheiten, aus denen sich die Veränderungen gegenüber dem jeweiligen Vorjahr ergeben, können den Tabellen der gewährten und geschuldeten Vergütung für Vorstand und Aufsichtsrat in den entsprechenden Vergütungsberichten entnommen werden (in diesem Vergütungsbericht für die Veränderungen 2024 gegenüber 2023 aus den Tabellen auf den Seiten 28 ff. für den Vorstand und den Seiten 45 f. für den Aufsichtsrat).

# III. Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird auf den Brutto-Personalaufwand<sup>1</sup> des Konzerns auf Vollzeitäquivalentbasis abgestellt. Die Auswahl umfasst damit sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Commerzbank-Konzerns. Auf diese Weise wird ein repräsentativer Durchschnitt gebildet, der im Wesentlichen unabhängig von Umstrukturierungen innerhalb des Konzerns ist.

Im Geschäftsjahr 2024 lag die Zahl der Mitarbeitenden bei 36 666 (Vollzeitäquivalent(VZK)), im Geschäftsjahr 2023 bei 36 118<sup>2</sup> VZK, im Geschäftsjahr 2022 bei 36 171 VZK und im Geschäftsjahr 2021 bei 38 281 VZK.

Die durchschnittliche Vergütung umfasst den Personalaufwand für Grundgehälter, variable Vergütung, Altersversorgung, sonstige Nebenleistungen und Sozialversicherungsbeiträge, die für ein Geschäftsjahr geleistet wurden. Hierdurch wird eine bessere Vergleichbarkeit mit der dargestellten Ertragsentwicklung der Gesellschaft im Geschäftsjahr erreicht. Allerdings ist dies für die Angaben zur Organvergütung nicht möglich, da bei den Organmitgliedern allein die im Geschäftsjahr zugeflossenen Vergütungsbestandteile nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG dargestellt werden müssen. Die angegebene Vergütung der Organmitglieder hat damit eine andere Datenbasis als die Arbeitnehmervergütung. Dies zeigt sich insbesondere an dem Umstand, dass die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Berichtsjahr nicht berücksichtigt ist, da sie erst nach dem Berichtsjahr zur Auszahlung kommt. Dies schränkt die Vergleichbarkeit der Entwicklung von Mitarbeitenden- und Organvergütung stark ein.

---

<sup>1</sup> Der Brutto-Personalaufwand umfasst auch den eigenen Personalaufwand für die Herstellung selbsterstellter Software, der nach den Rechnungslegungsregelungen nach IFRS nicht unter den Personalaufwand fällt.

<sup>2</sup> Die VZK-Anzahl ist seit 2023 umgestellt von VZK-Anzahl ohne Nachwuchskräfte am Jahresende auf durchschnittliche VZK-Anzahl ohne Nachwuchskräfte im Geschäftsjahr, um den Jahresdurchschnitt der Arbeitnehmervergütung methodisch konsequent abzubilden.

## I. Ertragsentwicklung (in Mio. €)

Geschäftsjahr	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024
Jahreüberschuss/ -fehlbetrag Commerzbank AG (HGB)	- 5 708	- 75 %	- 1 409	n.a.	398	202 %	1 200	91 %	<b>2 294</b>
Operatives Konzernergebnis Commerzbank (IFRS)	- 233	n.a.	1 183	77 %	2 099	63 %	3 421	12 %	<b>3 837</b>
NetRoTE Commerzbank Konzern (in %)	- 11,7	n.a.	1,0	390 %	4,9	57 %	7,7	19 %	<b>9,2</b>

## II. Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung auf VZK-Basis (in Tsd. €)

Geschäftsjahr	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024
	88	2 %	90	4 %	94	5 %	99	3 %	<b>102</b>

## III. Vorstandsvergütung (in Tsd. €)

Geschäftsjahr	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024
Dr. Bettina Orlopp	1 207	0 %	1 208	17 %	1 413	26 %	1 787	11 %	<b>1 989</b>
Michael Kotzbauer	-	-	1 131	13 %	1 280	18 %	1 509	- 1 %	<b>1 497</b>
Sabine Mlnarsky	-	-	-	-	-	-	1 067	9 %	<b>1 167</b>
Thomas Schaufler	-	-	87	1 106 % <sup>1</sup>	1 049	15 %	1 203	13 %	<b>1 354</b>
Bernd Spalt	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>1 050</b>
Christiane Vorspel	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>359</b>

<sup>1</sup> Veränderung auf Basis der anteiligen Vergütung 2021 von Thomas Schaufler berechnet.

## Frühere Vorstandsmitglieder

Geschäftsjahr	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024
Frank Annuscheit (bis 28. Februar 2019)	1 206	- 32 %	817	- 82 %	145	- 100 %	0	-	<b>988</b>
Roland Boekhout (bis 31. Dezember 2020)	1 449	- 21 %	1 149	- 5 %	1 095	- 87 %	145	28 %	<b>185</b>
Dr. Marcus Chromik (bis 31. Dezember 2023)	1 258	- 7 %	1 171	17 %	1 365	35 %	1 849	- 40 %	<b>1 117</b>
Stephan Engels (bis 31. März 2020)	906	- 65 %	315	6 %	333	41 %	470	- 32 %	<b>320</b>

<b>Geschäftsjahr</b>	<b>2020</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2021</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2022</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2023</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2024</b>
Dr. Manfred Knof (bis 30. September 2024)	-	-	2 077	12 %	2 316	29 %	2 979	73 %	<b>5 149</b>
Michael Mandel (bis 30. September 2020)	1 247	- 7 %	1 162	- 21 %	914	- 58 %	385	- 15 %	<b>329</b>
Klaus-Peter Müller (bis 15. Mai 2008) <sup>1</sup>	511	1 %	516	1 %	523	1 %	527	1 %	<b>532</b>
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz (bis 30. Juni 2024)	-	-	-	-	1 062	10 %	1 172	- 9 %	<b>1 062</b>
Michael Reuther (bis 31. Dezember 2019)	649	- 53 %	308	0 %	308	19 %	367	31 %	<b>481</b>
Dr. Stefan Schmittmann (bis 31. Dezember 2015) <sup>2</sup>	233	9 %	253	65 %	418	- 36 %	266	1 %	<b>268</b>
Sabine Schmittroth (bis 31. Dezember 2022)	1 252	- 12 %	1 100	12 %	1 230	- 36 %	790	- 81 %	<b>150</b>
Nicholas Teller (bis 31. Mai 2008) <sup>3</sup>	202	- 93 %	14	107 %	29	0 %	29	3 %	<b>30</b>
Martin Zielke (bis 31. Dezember 2020)	2 037	2 %	2 081	2 %	2 119	- 65 %	752	- 29 %	<b>535</b>

<sup>1</sup> Bis 8. Mai 2018 Vorsitzender des Aufsichtsrats. Die Werte für die Geschäftsjahre ab 2020 betreffen Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung aus seiner Zeit als Vorstandsmitglied.

<sup>2</sup> Bis 3. August 2020 Vorsitzender des Aufsichtsrats. Der Wert für das Geschäftsjahr 2020 betrifft Aufsichtsratsvergütung. Die Werte für die Geschäftsjahre ab 2021 betreffen Leistungen aus dem Vorstandsstellungsverhältnis.

<sup>3</sup> Bis 31. Dezember 2020 Mitglied des Aufsichtsrats. Der Wert für das Geschäftsjahr 2020 betrifft Aufsichtsratsvergütung. Die Werte für die Geschäftsjahre ab 2021 betreffen Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung aus seiner Zeit als Vorstandsmitglied.

#### IV. Aufsichtsratsvergütung (in Tsd. €)

<b>Geschäftsjahr</b>	<b>2020</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2021</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2022</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2023</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2024</b>
Prof. Dr. Jens Weidmann (seit 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	250	73 %	<b>432</b>
Uwe Tschäge	256	- 3 %	249	8 %	268	2 %	274	1 %	<b>277</b>
Heike Anscheit	126	- 4 %	121	2 %	124	6 %	131	- 3 %	<b>127</b>
Gunnar de Buhr	171	- 7 %	159	1 %	160	6 %	169	- 4 %	<b>163</b>

<b>Geschäftsjahr</b>	<b>2020</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2021</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2022</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2023</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2024</b>
Harald Christ (seit 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	116	69 %	<b>196</b>
Dr. Frank Czichowski	119	57 %	186	6 %	197	3 %	203	1 %	<b>206</b>
Sabine Ursula Dietrich	169	- 2 %	166	11 %	185	5 %	194	- 2 %	<b>191</b>
Dr. Jutta A. Dönges	131	40 %	183	4 %	191	6 %	202	1 %	<b>205</b>
Burkhard Keese	-	-	119	63 %	194	2 %	197	7 %	<b>210</b>
Maxi Leuchters (seit 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	78	82 %	<b>142</b>
Daniela Mattheus	-	-	73	70 %	124	20 %	149	8 %	<b>161</b>
Nina Olderdissen (seit 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	78	64 %	<b>128</b>
Sandra Persiehl (seit 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	99	66 %	<b>164</b>
Michael Schramm (seit 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	100	77 %	<b>177</b>
Caroline Seifert	-	-	73	70 %	124	6 %	131	- 3 %	<b>127</b>
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	188	- 7 %	175	9 %	190	2 %	194	3 %	<b>199</b>
Sascha Uebel (seit 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	100	84 %	<b>184</b>
Frederik Werning (seit 30. April 2024)	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>87</b>
Frank Westhoff	-	-	133	72 %	229	2 %	233	2 %	<b>238</b>
Stefan Wittmann	123	- 1 %	121	53 %	185	- 15 %	158	- 18 %	<b>130</b>

### Frühere Aufsichtsratsmitglieder

<b>Geschäftsjahr</b>	<b>2020</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2021</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2022</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2023</b>	<b>Veränderung</b>	<b>2024</b>
Kerstin Jerchel (bis 30. April 2024)	101	19 %	120	26 %	151	- 5 %	144	- 72 %	<b>41</b>
Dr. Stefan Schmittmann (bis 3. August 2020) <sup>1</sup>	233	9 %	253	65 %	418	- 36 %	266	1 %	<b>268</b>
Nicholas Teller (bis 31. Dezember 2020) <sup>2</sup>	202	- 93 %	14	107 %	29	0 %	29	3 %	<b>30</b>

<sup>1</sup> Bis 3. August 2020 Vorsitzender des Aufsichtsrats. Der Wert für das Geschäftsjahr 2020 betrifft Aufsichtsratsvergütung. Die Werte für die Geschäftsjahre ab 2021 betreffen Leistungen aus dem Vorstandsstellungsverhältnis.

<sup>2</sup> Bis 31. Dezember 2020 Mitglied des Aufsichtsrats. Der Wert für das Geschäftsjahr 2020 betrifft Aufsichtsratsvergütung. Die Werte für die Geschäftsjahre ab 2021 betreffen Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung aus seiner Zeit als Vorstandsmitglied.

# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die COMMERZBANK Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main,

## Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der COMMERZBANK Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats**

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der COMMERZBANK Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Angaben ist.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### **Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### **Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts**

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

### **Hinweis zur Haftungsbeschränkung**

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die COMMERZBANK Aktiengesellschaft erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 20. März 2025

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wiechens  
Wirtschaftsprüfer

Böth  
Wirtschaftsprüfer



**COMMERZBANK**

**Commerzbank AG**

Zentrale  
Kaiserplatz  
Frankfurt am Main  
[www.commerzbank.de](http://www.commerzbank.de)

Postanschrift  
60261 Frankfurt am Main  
[info@commerzbank.com](mailto:info@commerzbank.com)

Investor Relations  
<https://investor-relations.commerzbank.com/de>  
[ir@commerzbank.com](mailto:ir@commerzbank.com)

