



COMMERZBANK

# Vergütungsbericht 2025



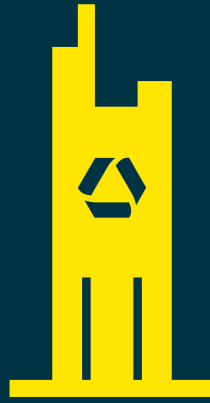
## Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2025

In diesem Vergütungsbericht informieren wir über die Grundsätze der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Commerzbank Aktiengesellschaft. Zudem geben wir einen transparenten Überblick über die Vergütungsstruktur und -höhe im Geschäftsjahr 2025. Dabei erfüllen wir die Vorgaben des § 162 AktG sowie die 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>	IX. Vergütung für das Geschäftsjahr 2025	32
Grundzüge des Vergütungssystems und der Vergütung für das Geschäftsjahr 2025	1	X. Ausstehende virtuelle Aktien aus variabler Vergütung	34
Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025	1	XI. Aktienhalteverpflichtung: Share Ownership Guideline „SOG“	36
Abstimmung zum Vergütungsbericht 2024 auf der Hauptversammlung 2025	2	XII. Ausblick: LTI-Ziele für das Geschäftsjahr 2026	38
Vergütungssystem im Überblick	2		
I. Grundsätze der Vergütung des Vorstands	5	<b>B. Aufsichtsrat</b>	<b>43</b>
II. Vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem	11	Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2025	43
III. Angemessenheit der Vergütung	11		
IV. Leistungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses	12	<b>C. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung</b>	<b>46</b>
V. Erstattung entgangener variabler Vergütung und sonstige Ausgleichszahlungen	12	I. Ertragsentwicklung	47
VI. Aufhebungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern	12	II. Vorstandsvergütung/Aufsichtsratsvergütung	47
VII. Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025	12	III. Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	47
VIII. Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG	21		

# A. Vorstand



## Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

### Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

Die Commerzbank hat im Geschäftsjahr 2025 das beste operative Ergebnis in ihrer Geschichte erzielt: Im Vergleich zum Vorjahr stieg es um rund 18 % auf 4,5 Mrd. Euro. Das Konzernergebnis belief sich auf 2,6 Mrd. Euro und liegt damit über dem angestrebten Ziel von 2,5 Mrd. Euro – trotz Restrukturierungsaufwand für die Transformation der Bank in Höhe von insgesamt 562 Mio. Euro. Grundlage für diese starke Performance waren vor allem die um rund 10 % höheren Erträge. Dazu trugen maßgeblich die starke

Entwicklung des Provisionsüberschusses und das sehr gute Abschneiden der polnischen Tochtergesellschaft mBank bei. Ebenso lag der Zinsüberschuss trotz deutlich gesunkener Leitzinsen nahezu auf Vorjahresniveau. Das Geschäft mit Privat- und Unternehmenskunden in Deutschland profitierte vor allem von einem Anstieg des Wertpapiergeschäfts um rund 11 %. Im Segment Firmenkunden erhöhte sich das Kreditvolumen im Vergleich zum Vorjahr um 10 %. Die harte Kernkapitalquote (CET-1-Quote) lag zum Stichtag 31. Dezember 2025 bei 14,7 %.

## Abstimmung über den Vergütungsbericht 2024 auf der Hauptversammlung 2025

Die Hauptversammlung 2025 hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 mit einer Zustimmung von 86,09 % gebilligt. Gleichzeitig haben Investoren Anpassungsbedarf bei der Struktur der variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder angemerkt. Im Mittelpunkt standen dabei vor allem zwei Aspekte: das Fehlen separater Ziele für die kurz- und langfristige Vergütungskomponente sowie der Wunsch, dass die Ziele der Langfristkomponente eine zukunftsgerichtete Bemessungsgrundlage haben.

Beide Anregungen wurden vom Aufsichtsrat aufgegriffen und im neuen Vergütungssystem für den Vorstand umgesetzt. Das neue Vergütungssystem wurde am 15. Mai 2025 von der Hauptversammlung mit einer Zustimmung von über 95 % gebilligt und tritt ab dem Geschäftsjahr 2026 in Kraft. Die Grundzüge des neuen Systems sind im Vergütungsbericht 2024 erläutert. Zudem ist es in detaillierter Form auf den Internetseiten der Commerzbank veröffentlicht.

Im Sinne einer transparenten Kommunikation gegenüber unseren Investoren werden die Langfristziele der variablen Vergütung künftig für jedes Geschäftsjahr zu Beginn der Bemessungsperiode, also ex-ante, offengelegt. Die Langfristziele (LTI-Ziele) für das Geschäftsjahr 2026 sind in diesem Vergütungsbericht im Abschnitt A. XII. dargestellt.

In den nachfolgenden Abschnitten wird das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschrieben, das im Berichtsjahr 2025 Anwendung fand.

### Vergütungssystem im Überblick

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

Bestandteil	Wesentlicher Inhalt	
Feste Vergütung	Vorstandsvorsitzende/r	1 674 247 € brutto
	Stellvertretende Vorsitzende/r	1 332 000 € brutto
	Ordentliches Vorstandsmitglied	990 000 € brutto
Sachbezüge	Dienstwagennutzung Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträge Übernahme der darauf anfallenden Steuern	
Alters- und Hinterbliebenenversorgung	Beitragsorientierte Versorgungszusage mit Hinterbliebenenversorgung	
Zielbetrag variable Vergütung	Vorstandsvorsitzende/r	1 116 165 € brutto
	Stellvertretende Vorsitzende/r	888 000 € brutto
	Ordentliches Vorstandsmitglied	660 000 € brutto

Die Höhe der Auszahlung hängt von der Zielerreichung (**Konzern-, Ressort- und individuelle Zielerreichung**) im abgelaufenen Geschäftsjahr ab.

Die Institutsvergütungsverordnung sieht für die Bemessung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder einen **dreijährigen Bemessungszeitraum** vor, so dass die Zielerreichung des abgelaufenen Geschäftsjahres zudem in die Gesamtzielerreichung der beiden nachfolgenden Geschäftsjahre einfließt.

Bestandteil	Wesentlicher Inhalt	
<b>Kurz- und langfristige variable Vergütung (Short Term Incentive „STI“ und Long Term Incentive „LTI“)</b>	<b>STI: 40 %</b> 1. 40 % Baranteil nach Abschluss des Geschäftsjahres 2. 60 % aktienbasiert nach 12 Monaten Wartezeit	<b>LTI: 60 %</b> Entstehung in regelmäßig 5 gleich hohen Tranchen während und nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums von 5 Jahren, davon 1. 40 % jeder Tranche als Baranteil nach Ablauf des anteiligen Zurückbehaltungszeitraums 2. 60 % jeder Tranche aktienbasiert nach weiterer Wartezeit von 12 Monaten

Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen (STI) und einer langfristigen (LTI) Vergütungskomponente.

Das **STI (40 % des Gesamtzieelerreichungsbetrages)** wird zu 40 % nach Abschluss des Geschäftsjahres ausgezahlt. Die verbleibenden 60 % werden aktienbasiert nach einer Wartezeit von zwölf Monaten ebenso als Geldbetrag ausgezahlt.

Das **LTI (60 % des Gesamtzieelerreichungsbetrages)** entsteht in regelmäßig fünf gleich hohen jährlichen Tranchen. Die erste LTI-Tranche entsteht nach Ablauf des ersten Jahres des fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraums. 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.

<b>Begrenzung der Höhe der variablen Vergütung</b>	Max. variable Vergütung Max. Gesamtzieelerreichung Max. Gesamtzieelerreichungsbetrag	<b>140 % der Festvergütung</b> <b>150 %</b> <b>990 000 € Ordentl. Vorstandsmitglied/ Geschäftsjahr</b>
--	--	--

Um das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden, ist die variable Vergütung auf maximal 140 % der Festvergütung begrenzt.

Ferner ist die Gesamtzieelerreichung auf maximal 150 % beschränkt, so dass – ohne Berücksichtigung der Wertentwicklung der Aktienanteile von STI und LTI – höchstens ein Gesamtzieelerreichungsbetrag von 990 000 € brutto pro Geschäftsjahr von ordentlichen Vorstandsmitgliedern erreicht werden kann.

<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.
-------------------------	--	--

**Bestandteil****Wesentlicher Inhalt****Festsetzung des Bonuspools der variablen Vergütung**

Der Aufsichtsrat setzt nach Ablauf des Geschäftsjahres den **Gesamtbetrag der variablen Vergütungen (Bonuspool)** nach den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen von § 7 Institutsvergütungsverordnung fest. Bei **unzureichenden ökonomischen oder regulatorischen Kennziffern**, die auf dem Recovery-Plan der Commerzbank beziehungsweise den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen beruhen, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, den **Bonuspool zu reduzieren**, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu berücksichtigen. Dies kann auch zu einem vollständigen Entfall der variablen Vergütung führen.

**Anpassung der Konzernzieelerreichung bei Eintritt außergewöhnlicher Rahmenbedingungen**

Der Aufsichtsrat kann die Konzernzieelerreichung beim Eintritt außergewöhnlicher Rahmenbedingungen um **bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren**, um positive wie negative Effekte zu neutralisieren.

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).

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.

**Malus und Clawback**

## Malus

Sofern die nachträgliche Leistungsbewertung rückblickend die **ursprüngliche Bewertung der Zielerreichung nicht bestätigt**, kann dies zu einer Reduzierung bis zu einem vollständigen Entfall des LTI führen.

## Clawback

Ferner hat der Aufsichtsrat insbesondere **bei schwerwiegendem Fehlverhalten** 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. Dementsprechend sind auch ESG-Ziele ein Bestandteil der Vorstandsvergütung. Innerhalb des Konzernziels bilden sie mit einer Gewichtung von 20 % einen wesentlichen Baustein der variablen Vergütung. Darüber hinaus sind ESG-Ziele auch in den individuellen Zielen sowie in den Ressortzielen für das Geschäftsjahr 2025 enthalten. Die konkreten ESG-Ziele sind im Abschnitt VII. unter den Zielen für das Geschäftsjahr 2025 sowie den LTI-Zielen für das Geschäftsjahr 2026 dargestellt.

## 2. Grundzüge des Vergütungssystems bis zum Geschäftsjahr 2025

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

### 2.1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das feste Jahresgrundgehalt und die Sachbezüge. Das Jahresgrundgehalt beträgt 990 000 Euro für die ordentlichen Vorstandsmitglieder und 1 332 000 Euro für die/den stellvertretende/n Vorstandsvorsitzende/n. Die/Der Vorstandsvorsitzende 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. In den Nebenleistungen ausgewiesene Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen beinhalten Installations- und Betriebskosten für

sicherheitsrelevante Schutzvorkehrungen am privaten Wohnsitz des jeweiligen Vorstands. Die Vorstandsmitglieder haben ferner Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung, die in Pensionsverträgen geregelt ist.

### 2.2. 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)

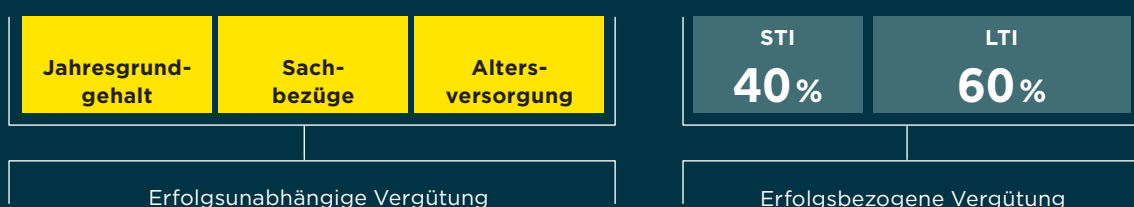
Von der variablen Vergütung sind 40 % als Short Term Incentive ausgestaltet. Davon werden 40 % als Barbetrag nach Abschluss des Geschäftsjahres ausgezahlt und die weiteren 60 % aktienbasiert nach einer Wartezeit von zwölf Monaten ebenfalls in bar gewährt. Dieser Teil ist an die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie 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 sogenannten „Cliff Vesting“. Seit der Einführung des weiterentwickelten Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023 wird das LTI rätierlich in regelmäßig fünf gleich hohen jährlichen Tranchen gewährt.

Vor der Anspruchsentstehung jeder Tranche prüft der Aufsichtsrat, ob die Ermittlung des Gesamtzielerreichungsbetrages auch

## Grundzüge des Vergütungssystems



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 Gegenwert der aktienbasierten LTI-Komponenten von der Wertentwicklung der Commerzbank-

Aktie und damit von der langfristigen wirtschaftlichen Entwicklung der Commerzbank AG ab.

Ein Ausgleich für Dividendenausschüttungen auf den aktienbasierten Anteil des STI und LTI erfolgt ausschließlich während der 12-monatigen Wartezeit. Damit wird ein Ausgleich nur auf virtuelle Aktien geleistet, die tatsächlich entstanden sind. Insbesondere erfolgt kein Ausgleich für Dividendenzahlungen auf den aktienbasierten Teil des LTI, die während des Zurückbehaltungszeitraums von der Commerzbank AG ausgeschüttet werden.

Die Auszahlung der STI- und LTI-Bestandteile der variablen Vergütung ist schematisch für das Geschäftsjahr 2025 nachfolgend dargestellt:

	2023 (n-2)	2024 (n-1)	2025 (n)	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
<b>Variable Vergütung 2025 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 2025 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>

### 2.2.1. 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.

### 2.2.2. 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 beeinträchtigen.

**Ressortziele** Neben dem Konzernziel werden jedem Vorstandsmitglied Ressortziele gesetzt, welche die Verantwortlichkeiten nach dem Geschäftsverteilungsplan berücksichtigen. Die Ressortziele fließen insgesamt zu 30 % in die Zielerreichung ein und leiten sich aus der Unternehmens- und Segmentstrategie sowie der Mehrjahresplanung ab. Der Aufsichtsrat legt auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses quantitative und qualitative Ziele sowie entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Für die Segmente Privat- und Unternehmenskunden sowie Firmenkunden ist die Ressortziel-erreichung erheblich vom operativen Segmentergebnis abhängig. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, weitere finanzielle Kennzahlen und/oder qualitative Ziele für die Segmente zu setzen.

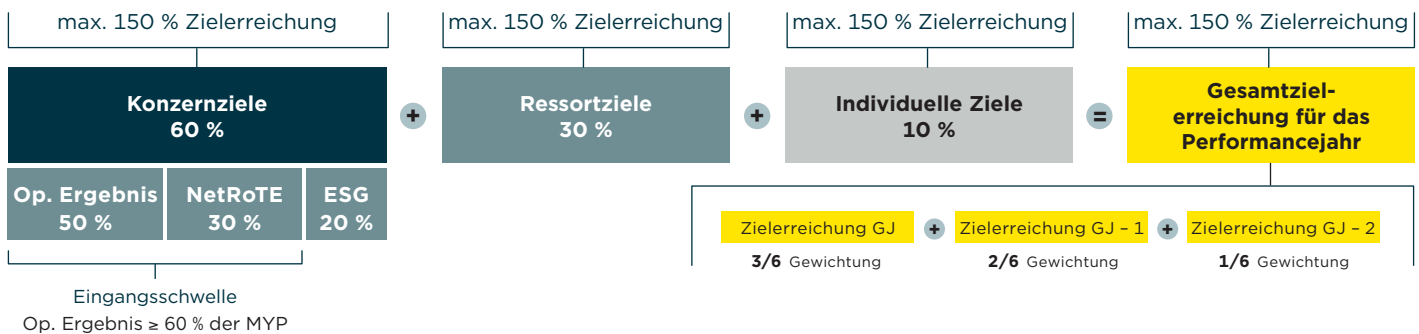
**Individuelle Ziele** Zusätzlich setzt der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern individuelle Ziele und legt entsprechende Bemessungsgrundlagen fest. Die individuelle Zielerreichung beeinflusst mit 10 % die Zielerreichung für ein Geschäftsjahr.

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

### 2.2.3. Zielerreichung

Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungskontrollausschusses inwieweit die Ziele erreicht wurden. Regulatorisch ist vorge-schrieben, dass die variable Vergütung eine mehrjährige Be-messungsgrundlage haben muss. Daher 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 aktuelle Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 ein. Für neu bestellte Vorstandsmitglieder besteht für die ersten zwei Jahre eine Übergangsregelung: Bei ihnen richtet sich die Ziel-erreichung im ersten Jahr ihrer Vorstandsbestellung ausschließ-lich 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 Ge-schäftsjahr 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



### 2.2.4. Poolvorbehaltsprüfung/Anpassungs-vorbehalte

Der Aufsichtsrat kann die variable Vergütung gemäß den auf-sichtsrechtlichen 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 ent-fallen 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.

## 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  
mehrjährige Kapitalplanung

Betrachtung der Risikotragfähigkeitsquote mittels der festgelegten Schwellenwerte.

Für eine ausreichende Ertragslage ist ein positives ausgewiesenes operatives Ergebnis des Commerzbank-Konzerns 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.

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 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 Prozentpunkte 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.

### 3. 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 2025 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.

## 4. Altersversorgung

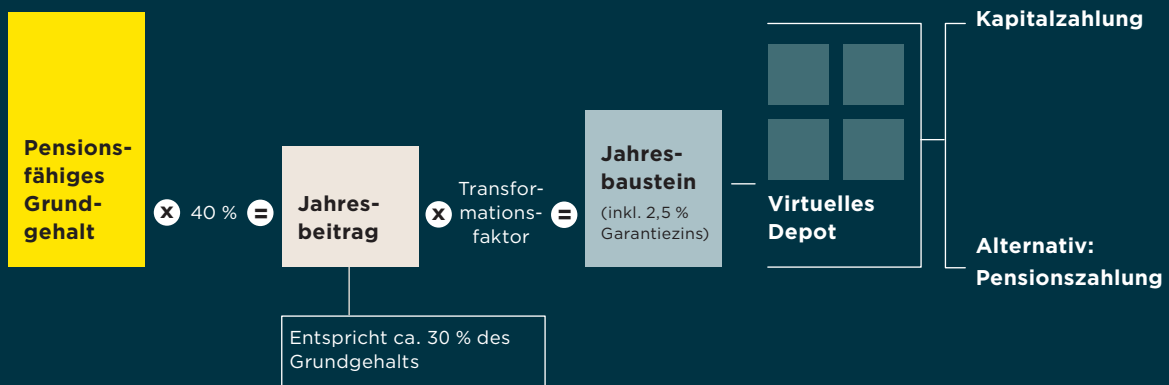
Die Vorstandsmitglieder haben eine beitragsorientierte Versorgungszusage als betriebliche Altersversorgung. Die Versorgungszusage ist am Commerzbank-Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge für außertariflich vergütete Mitarbeitende der Commerzbank AG ausgerichtet. Das Vorstandsmitglied erhält mit 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 2025 erreichten jährlichen Pensionsanwartschaften bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 62 Jahren, die zugehörigen versicherungsmathematischen Barwerte am 31. Dezember 2025 sowie die in dem Barwert enthaltenen Dienstzeitaufwendungen für das Jahr 2025 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  Stand zum jeweiligen 31.12.	Dienstzeitaufwendungen gemäß IFRS <sup>2</sup>
	Stand zum jeweiligen 31.12.			
Dr. Bettina Orlopp <sup>3</sup>	2025	158	3 776	547
	2024	130	3 160	436
Michael Kotzbauer <sup>4</sup>	2025	80	1 918	425
	2024	60	1 456	316
Sabine Mlnarsky	2025	50	1 015	317
	2024	33	668	317
Thomas Schaufler	2025	62	1 477	327
	2024	46	1 120	327
Carsten Schmitt <sup>5</sup>	2025	15	275	275
	2024	-	-	-
Bernd Spalt	2025	29	652	317
	2024	14	317	317
Christiane Vorspel <sup>6</sup>	2025	18	426	316
	2024	5	105	105
<b>Summe</b>	2025 <sup>7</sup>		<b>9 539</b>	<b>2 524</b>
	2024 <sup>8</sup>		11 730	2 738

<sup>1</sup> Kapitalleistung verrentet.

<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 seit 19. Februar 2025.

<sup>6</sup> Mitglied des Vorstands seit 1. September 2024.

<sup>7</sup> In der Zeile „Summe 2025“ werden bAV-Werte für die im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder dargestellt.

<sup>8</sup> Die Angaben in der Zeile „Summe 2024“ enthalten ebenso die Beiträge für die im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstandsmitglieder, demnach auch noch die bAV-Werte von Dr. Manfred Knof und Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz, die im Geschäftsjahr 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

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 2025 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) für im Geschäftsjahr 2025 aktive Vorstandsmitglieder der Commerzbank AG auf insgesamt 9,5 Mio. Euro (Vorjahr: 11,7 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 Vorstandsvorsitzenden zu gewinnen. Die vom Vergütungssystem abweichenden Vergütungskonditionen für seine ursprüngliche Bestellungsperiode bis zum 31. Dezember 2025 und die Notwendigkeit der Abweichung können dem Abschnitt A. II. des Vergütungsberichts 2024 entnommen werden. Mit dem Ausscheiden von Dr. Manfred Knof gibt es bei den aktuellen Vorstandsmitgliedern keine Abweichungen vom Vergütungssystem mehr.

## 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 zuletzt im Jahr 2024 einen externen und unabhängigen Gutachter hinzugezogen.

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 Vergütung des Vorstands mit zwei Referenzgruppen analysiert: der „Index-Gruppe“, bestehend aus allen DAX- und MDAX-Unternehmen, und der „Banken-Gruppe“, bestehend aus zwölf europäischen Banken aus Deutschland, Österreich, den Niederlanden und der Schweiz<sup>1</sup>. Während die Index-Gruppe die aktienrechtlichen Kriterien wie Größe und Standort abbildet, berücksichtigt die Banken-Gruppe branchenspezifische Merkmale wie Geschäftsmodell und Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt. Bei der Aus-

wahl der Banken wurden Institute mit besonderen politischen Vorgaben zur Vergütungsstruktur ausgeschlossen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Zielvergütung innerhalb der Index-Gruppe unterhalb des marktüblichen Rahmens liegt, während die Banken-Gruppe eine Einordnung im unteren Bereich des Marktstandards ergab.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vergütungsrelation zwischen dem/der Vorstandsvorsitzenden und der ersten Führungsebene sowie der Gesamtbelegschaft über die letzten fünf Jahre analysiert. Seit 2016 war die Relation kontinuierlich gesunken.

Wie im Vergütungsbericht 2024 dargestellt wurde, hat der Aufsichtsrat zum 1. Januar 2026 erstmals seit 2012 eine moderate Erhöhung der Vorstandsvergütung beschlossen. Die Zielvergütung der Vorsitzenden stieg um 15 %, während jene des stellvertretenden Vorsitzenden sowie der ordentlichen Vorstandsmitglieder um 16 % erhöht wurde. Diese Anpassung wurde von der Hauptversammlung am 15. Mai 2025 gebilligt. Weitere Details finden sich im Abschnitt A. III. „Angemessenheit der Vorstandsvergütung“ des Vergütungsberichts 2024.

<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 GmbH, Raiffeisen Schweiz Genossenschaft, Bayerische Landesbank AöR, Landesbank Hessen-Thüringen AöR, Raiffeisen Bank International AG, Zürcher Kantonalbank AöR.

## 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.

## 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.

Zahlungen zur Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder sind auf den Ausgleich entfallender Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Anstellungsverhältnis sowie auf die Erstattung von Kosten eines Wohnsitzwechsels beschränkt.

## VI. Aufhebungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr mit keinem Vorstandsmitglied eine Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen. Der ehemalige Vorsitzende, Dr. Manfred Knof, hatte nach dem Vergütungssystem noch bis zur ursprünglichen Beendigung seiner Bestellung am 31. Dezember 2025 Anspruch auf Fortzahlung seiner variablen Vergütung. Seine Zielerreichung nach Be-

endigung der Vorstandstätigkeit richtete sich nach der durchschnittlichen Zielerreichung der Vorstandsmitglieder. Die Einzelheiten zur Aufhebungsvereinbarung mit Dr. Manfred Knof sind im Abschnitt A. VI. „Aufhebungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern“ des Vergütungsberichts 2024 dargestellt.

## VII. Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025

### 1. Ziele und Zielerreichungen der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025

Die Gesamtzielerreichung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 einschließlich der anteiligen Berücksichtigung der Zielerreichungen der Vorjahre, liegt zwischen 107 % und

119 %. Diese Werte verdeutlichen die kontinuierlich hohe Zielerreichung und spiegelt die hervorragende Leistung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 wider.

#### 1.1. Konzernziel

Die Konzernzielerreichung liegt bei 106 %.

## Konzernziele

Gewichtung/Ziel	Zielbeschreibung	Zielwert	Erreicht	Ziel- erreichung	Konzern- zielerreichung
<b>Operatives Ergebnis</b> <b>(vor variabler Vergütung)</b> 50 %	Erreichung des geplanten operativen Ergebnisses				
	Zielerreichungswert gemäß MYP – Jahresscheibe 2025  ≤ 60 % = 0 % ZE   ≥ 140 % = 150 % ZE dazwischen linearer Verlauf	4 611 Mio. €	5 044 Mio. €	112 %	
<b>Net Return on Tangible Equity</b> <b>(vor variabler Vergütung und ohne Restrukturierungsaufwand)</b> 30 %	Erreichung des geplanten Net Return on Tangible Equity				
	Zielerreichungswert gemäß MYP – Jahresscheibe 2025  ≤ 60 % NetRoTE = 0 % ZE   ≥ 140 % NetRoTE = 150 % ZE dazwischen linearer Verlauf	10,8 %	11,4 %	107 %	
<b>ESG</b> 20 %					
	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Intensitäten der acht SBTi-Sektorportfolien gemäß SBTi-Commitment				
<b>Environmental</b> (60 %)	Zielerreichungswert gemäß CO <sub>2</sub> -Reduktion der 8 SBTi-Sektorportfolien in Relation zum Zielwert Ende 2025 gemäß SBTi-Commitment linear abgeleiteten Q3/2025 Zwischenzielwert  > Startwert 2021 = 0 % ZE   Unterschreitung des Zielwerts 2025 = ZE gemäß linearem Verlauf (gekappt bei 150 %)	Einhal- tung der linear ab- geleiteten Q3/2025 Intensitäts- Zwischen- zielwerte gemäß Ziel- kurven	59 %	59 %	
	Reduktion des Gesamt-CO <sub>2</sub> -Ausstoßes des eigenen Bankbetriebs der Commerzbank AG um 5 %  CO <sub>2</sub> -Ausstoß für das Berichtsjahr 2025 des Gesamtziels CO <sub>2</sub> -Neutralität bis 2040 der Commerzbank AG (In- und Ausland)  ≤ 3 % = 0 % ZE   ≥ 10 % = 150 % ZE dazwischen linearer Verlauf	Reduktion des CO <sub>2</sub> -Aus- stoßes um 5 % zum Vorjahr	6,94 %	119 %	

Gewichtung/Ziel	Zielbeschreibung	Zielwert	Erreicht	Ziel- erreichung	Konzern- zielerreichung
<b>Social</b> (20 %)	Anteil der Frauen in Führungspositionen der Commerzbank AG Inland über alle Führungsebenen hinweg steigern				
	Steigerung der Frauen in Führungspositionen der AG Inland, zwecks Erreichung des Ziels von 40 % im Konzern bis 2030  ≤ 33,4 % = 0 % ZE   ≥ 35,1 % = 150 % ZE dazwischen linearer Verlauf	Steigerung auf 34,5 %	34,1 %	64 %	
	Aktives Vorleben und Fördern der Unternehmenswerte und der Culture of Integrity				
<b>Governance</b> (20 %)	Integrity Score Status „grün“ steigern  ≥ 2,49 = 0 % ZE   ≤ 1,3 = 150 % ZE dazwischen linearer Verlauf	Verbesserung des per Dezember 2024 ermittelten Integrity Scores (1,7) um 0,1 Punkte auf 1,6	1,6 Punkte	100 %	
	Stärkung der Zusammenarbeit im Vorstand	n/a	n/a	150 %	
					<b>106 %</b>

### Finanzielle Ziele

Das Jahr 2025 war ein sehr erfolgreiches Geschäftsjahr für den Commerzbank-Konzern. Das operative Ergebnis, bereinigt um die Aufwendungen für variable Vergütung, erreichte über 5 Mrd. Euro. Damit konnte das Vorjahresergebnis von rund 4,3 Mrd. Euro deutlich übertroffen werden. Der Zielwert für das operative Ergebnis wurde von rund 3,8 Mrd. Euro auf etwa 4,6 Mrd. Euro angehoben. Entsprechend war mit 112 % (Vorjahr: 115 %) erneut eine sehr hohe Zielerreichung zu verzeichnen. Auch der Net Return on Tangible Equity (NetRoTE) – berechnet ohne variable Vergütung und Restrukturierungsaufwand – konnte erneut von 10,4 % im Vorjahr auf 11,4 % gesteigert werden, womit das Ziel von 10,8 % übertroffen wurde. Bei den finanziellen Zahlen wurde bewusst darauf geachtet, dass Aufwendungen für variable Vergütung sowie für Restrukturierungsmaßnahmen nicht in die Berechnung der Zielwerte und Zielerreichung einfließen. So wird vermieden, dass diese

Faktoren die Messung der Ergebnisse beeinflussen und dadurch Fehlanreize setzen. Einen detaillierten Überblick über die Geschäftsentwicklung im Berichtsjahr bietet der Geschäftsbericht 2025.

### ESG-Ziele

Unsere ESG-Ziele wurden im Jahr 2025 zu insgesamt 91 % erreicht. Governance-Schwerpunkte waren mit einer Zielerreichung von 125 % besonders erfolgreich. Das angestrebte Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen auf 34,5 % zu steigern, konnte nicht ganz erreicht werden. Es gelang jedoch, den Anteil von 33,5 % im Vorjahr auf 34,1 % zu erhöhen – ein Schritt in die richtige Richtung.

Ein großer Erfolg war die Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes im Bankbetrieb um rund 6,9 %, womit das angestrebte Ziel von 5 % deutlich übertroffen und eine Zielerreichung von 119 % erzielt wurde. Das Teilziel zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensitäten in den SBTi-

Sektorportfolien wurde hingegen nicht erreicht. SBT 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 und dabei sogar die positive Entwicklung aus dem Vorjahr übertreffen konnte, bleibt die Entwicklung in den Sektoren Zement, Automobilherstellung sowie Eisen und Stahl herausfordernd. In den Immobilien-Teilportfolien zeigen sich jedoch auch bereits erste Verbesserungen. Hier konnte insbesondere eine Erhöhung der Echtdatenquote durch die vermehrte Verwendung von Energieausweis-Zertifikaten zu einer Senkung der Portfolio-Intensitäten beitragen.

## 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 2025 enthalten jeweils ökonomische Ziele sowie Ziele der strategischen Weiterentwicklung und Umsetzung im verantworteten Ressort. Der Aufsichtsrat hat die Ressortziele nach einer einheitlichen Struktur festgelegt: Die Ressortziele bestehen grundsätzlich aus einem Strategieziel für das verantwortete Ressort, dem Ziel der Steigerung der Kundenzufriedenheit – soweit aufsichtsrechtlich möglich – sowie einem Kostenziel. Insgesamt hat der Aufsichtsrat Wert daraufgelegt, 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) &  
Chief Financial Officer bis 18. Februar 2025

Ressortziele 2025	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Weiterentwicklung der Strategie</b>	Erarbeitung eines umfassenden und ambitionierten Strategieupgrades (20 %)	60 %	
	Unterlegung eines realistischen Implementierungsplans (20 %)		
	Erfolgreiche und fristgemäße Umsetzung des Implementierungsplans (60 %)		
<b>Kundenzufriedenheit</b>	Steigerung der Kundenzufriedenheit	25 % <sup>1</sup>	
<b>Verbesserung der Cost-Income-Ratio</b>	Verbesserung der geplanten Konzern-Cost-Income-Ratio	15 %	
1. Januar bis 18. Februar 2025 (Wirksamkeit der Bestellung des neuen CFO)			
<b>Finance Strategie</b>	Erreichung der geplanten Liquidity-Coverage-Ratio	15 %	
			<b>126 %</b>

<sup>1</sup> Gewichtung des Ziels „Kundenzufriedenheit“ mit 10 % vom 1. Januar bis 18. Februar 2025 wg. der Verzielung auf die Finance Strategie in diesem Zeitraum.

## Michael Kotzbauer

Stellvertretender Vorsitzender & Chief of Corporate Clients Segment

Ressortziele 2025	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Strategieziel</b>	Erarbeitung eines umfassenden und ambitionierten Strategieupgrades (10 %)		
	Unterlegung eines realistischen Implementierungsplans (10 %)		
	Erfolgreiche und fristgemäße Umsetzung des Implementierungsplans (30 % <sup>1</sup> )		
	Erreichung des geplanten Segmentergebnisses Firmenkunden (50 % <sup>2</sup> )	50 %	
	1. Januar bis 18. Februar 2025: (Wirksamkeit der Bestellung des neuen CFO)		
	Erreichung des geplanten operativen Ergebnisses der Treasury (15 %)		
<b>Kundenzufriedenheit</b>	Steigerung der Kundenzufriedenheit im Segment Firmenkunden	25 %	<b>126 %</b>
<b>Erreichung der Segment-Cost-Income-Ratio</b>	Verbesserung der geplanten Cost-Income-Ratio im Segment Firmenkunden	25 %	

<sup>1</sup>Gewichtung des Ziels zur Umsetzung des Implementierungsplans mit 25 % vom 1. Januar bis 18. Februar 2025 wg. der Verzielung auf das op. Ergebnis der Treasury in diesem Zeitraum.

<sup>2</sup>Gewichtung des Ziels zur Erreichung des geplanten Segmentergebnisses FK mit 40 % vom 1. Januar bis 18. Februar 2025 wg. der Verzielung auf das op. Ergebnis der Treasury in diesem Zeitraum.

## Sabine Minarsky

Chief of Group Human Resources & Group Organisation and Security

Ressortziele 2025	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Umsetzung der HR Strategie</b>	Umstellung aller Auslandslokationen auf HR Cloudsystem (33 %)		
	Stärkung der Arbeitgeberattraktivität (33 %)	30 %	
	Verbesserung der Candidate Journey für neue, sowie bereits rekrutierte Kandidaten, um dem demographischen Wandel entgegenzuwirken (33 %)		
<b>Procurement</b>	Stärkung und Weiterentwicklung der zentralen Einkaufsfunktion Corporate Procurement zur Erzielung weiterer Kosteneffekte	30 %	<b>122 %</b>
<b>Campus 2030</b>	Erstellung Gebäudestrategie für die Commerzbank Zentrale	10 %	
<b>Kundenzufriedenheit</b>	Steigerung der Kundenzufriedenheit	10 %	
<b>Ressort-Kostenziel</b>	Einhaltung des geplanten Ressort-Kostenziels und Konzern-Personalkostenziels	20 %	

## Thomas Schaufler

Chief of Business Segment Private and Small-Business Customers

Ressortziele 2025	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Strategieziel</b>	Erreichung des geplanten Segmentergebnisses Privat- und Unternehmerkunden (PUK) (50 %)  Profitabilisierung des PUK-Geschäft durch Steigerung des Ertrags je Kunde (50 %)	40 %	<b>85 %</b>
<b>Kundenzufriedenheit</b>	Steigerung der Kundenzufriedenheit im Segment PUK	30 %	
<b>Verbesserung der Segment-Cost-Income-Ratio</b>	Verbesserung der geplanten Cost-Income-Ratio im Segment PUK	30 %	

## Carsten Schmitt

Chief Financial Officer ab 19. Februar 2025

Ressortziele 2025	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Finance Strategie</b>	Erfolgreiche und fristgemäße Umsetzung des Implementierungsplans (33 %)  Erreichung des geplanten operativen Ergebnisses der Treasury (33 %)  Erreichung der geplanten Liquidity-Coverage-Ratio (33 %)	50 %	<b>117 %</b>
<b>Kundenzufriedenheit</b>	Steigerung der Kundenzufriedenheit	15 %	
<b>Cost-Income-Ratio</b>	Verbesserung der geplanten Konzern Cost-Income-Ratio	35 %	

## Bernd Spalt

Chief Risk Officer

Ressortziele 2025	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Umsetzung der Risikostrategie</b>	Einhaltung des geplanten Risikoergebnisses für den Konzern inklusive mBank (40 %)  Einhaltung der Risikotragfähigkeit (30 %)  Angemessenes Management von Cyberrisiken (30 %)	60 %	<b>114 %</b>
<b>Sicherstellung einer adäquaten Compliance-Funktion</b>	Umsetzung der Compliance Initiativen zur Stärkung der operativen Exzellenz (50 %)  Operative Compliance-Arbeit verbessern (50 %)	20 %	
<b>Ressort-Kostenziel</b>	Einhaltung des geplanten Ressort-Kostenziels	20 %	

## Christiane Vorspel

Chief Operating Officer

Ressortziele 2025	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Digitale Transformation</b>	Digitaler Fortschritt durch erfolgreiche Implementierung der Strategischen Initiativen mit stringenter Budgetauslastung und besonderem Fokus auf „Künstlicher Intelligenz“ (33 %)  Weiterentwicklung der IT-Strategie (33 %)  Steigerung der Operational Excellence durch kontinuierliche Reduktion von wesentlichen Störursachen, Sicherstellung der Produktionsstabilität und Verbesserung der Cyber Security (33 %)	65 %	<b>112 %</b>
<b>Kundenzufriedenheit</b>	Steigerung der Kundenzufriedenheit	10 %	
<b>Ressort-Kostenziel</b>	Einhaltung des geplanten Ressort-Kostenziels	25 %	

**Dr. Bettina Orlopp** hat die Bank sehr erfolgreich durch das letzte Jahr geführt, was sich in ihrer außerordentlich hohen Zielerreichung widerspiegelt. Maßgeblich hierfür war die Entwicklung der Strategie „Momentum“ sowie die erfolgreiche Verankerung im Markt. Die unter ihrer Führung sehr konsequente und teamorientierte Umsetzung der Strategie hat das Vertrauen aller Stakeholder deutlich gestärkt. Dieser Erfolg spiegelt sich im besten operativen Ergebnis in der Geschichte der Bank sowie in einer starken Aktienkursperformance wider.

**Michael Kotzbauer** hat seine Ressortziele ebenfalls deutlich übertroffen. Für seine hohe Zielerreichung waren der finanzielle Erfolg des Segments Firmenkunden sowie die stringente Umsetzung der Strategie „Momentum“ im Geschäftsjahr maßgeblich. Darüber hinaus trug die sehr hohe Kundenzufriedenheit im Firmenkundengeschäft positiv zu seiner Zielerreichung bei.

**Sabine Mlnarsky** hat ihr Ressort im letzten Jahr sehr gut weiterentwickelt. Insbesondere konnte sie die Arbeitgeberattraktivität der Commerzbank signifikant steigern und hat die HR-Strategie erfolgreich umgesetzt. Gleichzeitig ist sie verantwortlich für die Realisierung deutlicher Einsparungen im Konzerneinkauf und konnte ihre Kostenziele übertreffen.

**Thomas Schauler** hat die meisten seiner Ressortziele übertroffen. So wurden die strategischen und finanziellen Ziele für das Segment Privat- und Unternehmerkunden ausnahmslos übererfüllt. Dabei ist insbesondere die weitere Profitabilisierung des Kundengeschäfts positiv hervorzuheben. Aufgrund der damit in der Konzernstrategie einhergehenden Kosten- und Preismaßnahmen konnte die Kundenzufriedenheit noch nicht den angestrebten hohen Zielwert erreichen.

**Carsten Schmitt** hat in seinem ersten Jahr als Finanzvorstand die Erwartungen mehr als erfüllt. Wesentliche Erfolgsfaktoren waren die Umsetzung der Finanzstrategie, die starke Leistung der Group Treasury sowie ein umsichtiges Liquiditätsmanagement. Zudem trug die weitere Optimierung der Cost-Income-Ratio zur wirtschaftlichen Stärkung des Konzerns zu seiner Zielerreichung bei.

**Bernd Spalt** hat seine Ziele durchgängig erreicht oder übertroffen. Dabei war die erfolgreiche Umsetzung der Risikostrategie wesentlich. Das gute Risikoergebnis des Konzerns, die hohe Resilienz des Kreditportfolios, eine stabile Risikotragfähigkeit sowie das wirksame Management von Cyberrisiken waren hierfür ausschlaggebend. Das positive Bild wurde durch eine sehr gute Zielerreichung im Bereich Compliance abgerundet.

**Christiane Vorspel** spielt eine Schlüsselrolle bei der Digitalen Transformation der Bank. In dem Bereich konnte sie entlang aller Dimensionen ihre Ziele erreichen oder übertreffen. Hervorzuheben sind dabei die erfolgreiche Weiterentwicklung der IT-Strategie, signifikante Fortschritte im Bereich Cybersicherheit und die Steigerung der operationalen Exzellenz.

### 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
Dr. Bettina Orlopp			129 %
Michael Kotzbauer	Steigerung des Aktienkurses im Vergleich zum EuroStoxx Banken-Index	20 % <sup>1</sup> / 20 % <sup>2</sup> / 40 % <sup>3</sup>	142 %
Sabine Mlnarsky			122 %
Thomas Schaufler	Abarbeitung von externen und internen Moniten	20 % <sup>1</sup> / 40 % <sup>2</sup> / 20 % <sup>3</sup>	112 %
Carsten Schmitt			92 %
Bernd Spalt			121 %
Christiane Vorspel	Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit in den jeweiligen Vorstandsressorts	60 % <sup>1</sup> / 40 % <sup>2</sup> / 40 % <sup>3</sup>	121 %

<sup>1</sup> Gewichtung Michael Kotzbauer, Sabine Mlnarsky, Thomas Schaufler und Carsten Schmitt

<sup>2</sup> Gewichtung Bernd Spalt und Christiane Vorspel

<sup>3</sup> Gewichtung Dr. Bettina Orlopp

Einer der Schwerpunkte lag 2025 auf der weiteren Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit. Auf Grundlage einer Mitarbeiterbefragung aus Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat das ambitionierte Ziel gesetzt, den sehr hohen Wert von 75 Punkten als Benchmark zu halten bzw. noch weiter auszubauen. Die Werte der Mitarbeiterzufriedenheit lagen in allen Vorstandsressorts zwischen 74 und 77 Punkten. Aufgrund des sehr eng gesetzten Zielkorridors führte dies zu einer großen Spanne in der Zielerreichung, wodurch sich die Unterschiede in der individuellen Zielerreichung im Wesentlichen ergeben.

Besonders erfreulich war die Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie, die unsere strategische und finanzielle Leistung unterstreicht: Die Commerzbank-Aktie erzielte gegenüber dem EuroStoxx Banken-Index eine Outperformance von fast 33 Prozentpunkten. Damit wurde das Ziel einer Kurssteigerung von 5 Prozentpunkten über dem Index deutlich übertroffen (Zielerreichung 150 %). Der Aufsichtsrat entschied sich erneut für eine Verzielung der durchschnittlichen Outperformance, um eine stabilere Bewertung über den Jahresverlauf zu erreichen und Volatilität zu reduzieren.

#### Commerzbank Aktienkursperformance 2025

(indexiert)



## 2. Gesamtzielerreichung 2025

In die Gesamtzielerreichung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 fließen grundsätzlich die Zielerreichun-

gen 2023 (gewichtet mit 1/6) und 2024 (gewichtet mit 2/6) ein. Die Gesamtzielerreichung wird in nachfolgender Tabelle dargestellt:

Vorstandsmitglied	Zielerreichung 2023	Zielerreichung 2024	Zielerreichung 2025	Gesamtzielerreichung 2025
Dr. Bettina Orlopp	120 %	117 %	114 %	<b>116 %</b>
Michael Kotzbauer	125 %	120 %	116 %	<b>119 %</b>
Sabine Mlnarsky	108 %	111 %	112 %	<b>111 %</b>
Thomas Schaufler	106 %	117 %	100 %	<b>107 %</b>
Carsten Schmitt <sup>1</sup>	-	-	108 %	<b>108 %</b>
Bernd Spalt <sup>2</sup>	-	114 %	110 %	<b>111 %</b>
Christiane Vorspel <sup>2</sup>	-	116 %	109 %	<b>111 %</b>

<sup>1</sup> Für die Gesamtzielerreichung von Carsten Schmitt wird aufgrund der Übergangsregelung für neu bestellte Vorstandsmitglieder ausschließlich auf die Zielerreichung 2025 abgestellt, da seine Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2025 begann.

<sup>2</sup> Für die Gesamtzielerreichung von Bernd Spalt und Christiane Vorspel wird aufgrund der Übergangsregelung für neu bestellte Vorstandsmitglieder auf die Zielerreichung 2024 zu 2/6 und auf die Zielerreichung 2025 zu 4/6 abgestellt, da ihre Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2024 begann.

## 3. LTI für das Geschäftsjahr 2019 und LTI 2023 (1. Tranche)

In den Tabellen im Abschnitt A. VIII. ist auch die gewährte und geschuldete Vergütung aus der Langfristkomponente der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 sowie aus der ersten Tranche für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt, deren Barkomponenten im Berichtsjahr 2025 ausgezahlt wurden.

Der Aufsichtsrat hat nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums von fünf Jahren bzw. des ersten Jahres des Zurückbehaltungszeitraums des LTI 2023 überprüft, ob die LTI der variablen Vergütung aufgrund nachträglich bekannt gewordener Umstände zu reduzieren beziehungsweise zu streichen sind. Der Aufsichtsrat hat nach der Überprüfung beschlossen, dass keine Gründe vorlagen, die überprüften LTI-Komponenten zu reduzieren.

## 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 2025 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 2025 ausgezahlte variable Vergütung aus Vorjahren und sonstige Zahlungen. Da die Tabellen nur die Vergütungen darstellen, die im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt wurden, sind die variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2025, deren Auszahlung erst ab dem Jahr 2026 erfolgt, in dieser Tabelle nicht enthalten. Weiter erfolgte in dem Geschäftsjahr 2025 die Auszahlung des aktienbasierten Anteils des LTI 2018 sowie die Auszahlung des Baranteils des LTI 2019 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 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands	Dr. Bettina Orlopp Vorsitzende (seit 1. Oktober 2024, Vorstand seit 1. November 2017)				Michael Kotzbauer Stellv. Vorsitzender, Segment Firmenkunden (seit 14. Januar 2021, Stellv. Vorsitzender seit 1. Oktober 2024)			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	1 674		1 418 <sup>1</sup>		1 332		1 076 <sup>2</sup>	
Nebenleistungen	228 <sup>3</sup>		90		103		94	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>1 902</b>	<b>64 %</b>	<b>1 508</b>	<b>76 %</b>	<b>1 435</b>	<b>71 %</b>	<b>1 170</b>	<b>78 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>697</b>		<b>358</b>		<b>553</b>		<b>327</b>	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		192		-		195	
STI 2023 in bar	-		166		-		132	
STI 2023 in virtuellen Aktien	520		-		413		-	
STI 2024 in bar	177		-		140		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>365</b>		<b>123</b>		<b>40</b>		<b>-</b>	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		42		-		-	
LTI 2018 in bar	-		81		-		-	
LTI 2018 in virtuellen Aktien	170		-		-		-	
LTI 2019 in bar	145		-		-		-	
LTI 2023 in bar (1. Tranche)	50		-		40		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>1 062</b>	<b>36 %</b>	<b>481</b>	<b>24 %</b>	<b>593</b>	<b>29 %</b>	<b>327</b>	<b>22 %</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>2 964</b>	<b>100 %</b>	<b>1 989</b>	<b>100 %</b>	<b>2 028</b>	<b>100 %</b>	<b>1 497</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	547		436		425		316	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>3 511</b>		<b>2 425</b>		<b>2 453</b>		<b>1 813</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.

<sup>3</sup> Der Anstieg der Nebenleistungen von Dr. Bettina Orlopp gegenüber dem Vorjahr beruht insbesondere auf höheren einmaligen Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen aufgrund der Bestellung zur Vorstandsvorsitzenden.

Zum 31. Dezember 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands	Sabine Mlnarsky Group Human Resources & Group Organisation and Security (seit 1. Januar 2023)				Thomas Schaufler Segment Privat- und Unternehmerkunden (seit 1. Dezember 2021)			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	990		990		990		990	
Nebenleistungen	76		63		63		62	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>1 066</b>	<b>68 %</b>	<b>1 053</b>	<b>90 %</b>	<b>1 053</b>	<b>67 %</b>	<b>1 052</b>	<b>78 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>473</b>		<b>114</b>		<b>489</b>		<b>302</b>	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-		-		184	
STI 2023 in bar	-		114		-		118	
STI 2023 in virtuellen Aktien	357		-		370		-	
STI 2024 in bar	116		-		119		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>24</b>		<b>-</b>		<b>35</b>		<b>-</b>	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2018 in bar	-		-		-		-	
LTI 2018 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2019 in bar	-		-		-		-	
LTI 2023 in bar (1. Tranche)	24		-		35		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>497</b>	<b>32 %</b>	<b>114</b>	<b>10 %</b>	<b>524</b>	<b>33 %</b>	<b>302</b>	<b>22 %</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>1 563</b>	<b>100 %</b>	<b>1 167</b>	<b>100 %</b>	<b>1 577</b>	<b>100 %</b>	<b>1 354</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	317		317		327		327	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>1 880</b>		<b>1 484</b>		<b>1 904</b>		<b>1 681</b>	

Zum 31. Dezember 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands	Carsten Schmitt Chief Financial Officer (seit 19. Februar 2025)				Bernd Spalt Chief Risk Officer (seit 1. Januar 2024)			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	854		-		990		990	
Nebenleistungen	152 <sup>1</sup>		-		73		60	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>1 006</b>	<b>100 %</b>	<b>-</b>		<b>1 063</b>	<b>90 %</b>	<b>1 050</b>	<b>100 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>120</b>		<b>-</b>	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2023 in bar	-		-		-		-	
STI 2023 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2024 in bar	-		-		120		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2018 in bar	-		-		-		-	
LTI 2018 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2019 in bar	-		-		-		-	
LTI 2023 in bar (1. Tranche)	-		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>120</b>	<b>10 %</b>	<b>-</b>	
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>1 006</b>	<b>100 %</b>	<b>-</b>		<b>1 183</b>	<b>100 %</b>	<b>1 050</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	275		-		317		317	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>1 281</b>		<b>-</b>		<b>1 500</b>		<b>1 367</b>	

<sup>1</sup> Die Nebenleistungen von Carsten Schmitt enthalten Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen, welche einmalig aufgrund der Bestellung anfielen.

**Zum 31. Dezember 2025  
amtierende Mitglieder des  
Vorstands**

**Christiane Vorspel**  
Chief Operating Officer  
(seit 1. September 2024)

	2025		2024	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	990		330	
Nebenleistungen	273 <sup>1</sup>		29	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>1 263</b>	<b>97 %</b>	<b>359</b>	<b>100 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>41</b>		<b>-</b>	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-	
STI 2023 in bar	-		-	
STI 2023 in virtuellen Aktien	-		-	
STI 2024 in bar	41		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		-	
LTI 2018 in bar	-		-	
LTI 2018 in virtuellen Aktien	-		-	
LTI 2019 in bar	-		-	
LTI 2023 in bar (1. Tranche)	-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>41</b>	<b>3 %</b>	<b>-</b>	
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>1 304</b>	<b>100 %</b>	<b>359</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	316		105	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>1 620</b>		<b>464</b>	

<sup>1</sup> Der Anstieg der Nebenleistungen von Christiane Vorspel gegenüber dem Vorjahr beruht insbesondere auf Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen, welche einmalig aufgrund der Bestellung anfielen.

Frühere Mitglieder des Vorstands	Frank Annuscheit (bis 28. Februar 2019)				Roland Boekhout (bis 31. Dezember 2020)			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		-	
Pensionszahlungen	283		117		-		-	
Nebenleistungen	-		-		-		-	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>283</b>	<b>51 %</b>	<b>117</b>	<b>12 %</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2023 in bar	-		-		-		-	
STI 2023 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2024 in bar	-		-		-		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>274</b>		<b>65</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		0 <sup>1</sup>		-		-	
LTI 2018 in bar	-		65 <sup>1</sup>		-		-	
LTI 2018 in virtuellen Aktien	136 <sup>1</sup>		-		-		-	
LTI 2019 in bar	138		-		-		-	
LTI 2023 in bar (1. Tranche)	-		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>274</b>	<b>49 %</b>	<b>65</b>	<b>7 %</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>806<sup>1</sup></b>	<b>82 %</b>	<b>110<sup>2</sup></b>	<b>100 %</b>	<b>185<sup>3</sup></b>	<b>100 %</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>557</b>	<b>100 %</b>	<b>988</b>	<b>100 %</b>	<b>110</b>	<b>100 %</b>	<b>185</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>557</b>		<b>988</b>		<b>110</b>		<b>185</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 2019 (Baranteil).

<sup>3</sup> Anteilige Buy-out-Zahlung, Tranche 2017 (Aktienanteil).

Frühere Mitglieder des Vorstands	Dr. Marcus Chromik (bis 31. Dezember 2023)				Stephan Engels (bis 31. März 2020)			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		-	
Pensionszahlungen	-		-		-		-	
Nebenleistungen	-		2		-		-	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>2</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>377</b>		<b>277</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		157		-		-	
STI 2023 in bar	-		120		-		-	
STI 2023 in virtuellen Aktien	377		-		-		-	
STI 2024 in bar	-		-		-		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>358</b>		<b>343</b>		<b>317</b>		<b>320</b>	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		262		-		239	
LTI 2018 in bar	-		81		-		81	
LTI 2018 in virtuellen Aktien	170		-		170		-	
LTI 2019 in bar	152		-		147		-	
LTI 2023 in bar (1. Tranche)	36		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>735</b>	<b>100 %</b>	<b>620</b>	<b>56 %</b>	<b>317</b>	<b>100 %</b>	<b>320</b>	<b>100 %</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>495<sup>1</sup></b>	<b>44 %</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>735</b>	<b>100 %</b>	<b>1 117</b>	<b>100 %</b>	<b>317</b>	<b>100 %</b>	<b>320</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>735</b>		<b>1 117</b>		<b>317</b>		<b>320</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)			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	481 <sup>1</sup>		1 924		-		-	
Pensionszahlungen	-		-		-		-	
Nebenleistungen	70		225		-		-	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>551</b>	<b>31 %</b>	<b>2 149</b>	<b>42 %</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>983</b>		<b>595</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		357		-		-	
STI 2023 in bar	-		238		-		-	
STI 2023 in virtuellen Aktien	745		-		-		-	
STI 2024 in bar	238		-		-		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>71</b>		<b>-</b>		<b>318</b>		<b>329</b>	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		-		-		239	
LTI 2018 in bar	-		-		-		90	
LTI 2018 in virtuellen Aktien	-		-		189		-	
LTI 2019 in bar	-		-		129		-	
LTI 2023 in bar (1. Tranche)	71		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>1 054</b>	<b>59 %</b>	<b>595</b>	<b>12 %</b>	<b>318</b>	<b>100 %</b>	<b>329</b>	<b>100 %</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>194<sup>2</sup></b>	<b>11 %</b>	<b>2 405<sup>3</sup></b>	<b>47 %</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>1 799</b>	<b>100 %</b>	<b>5 149</b>	<b>100 %</b>	<b>318</b>	<b>100 %</b>	<b>329</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	159 <sup>1</sup>		671		-		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>1 958</b>		<b>5 820</b>		<b>318</b>		<b>329</b>	

<sup>1</sup> Grundgehalt und Versorgungsaufwand für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. März 2025 (Auslauf des Anstellungsvertrags).

<sup>2</sup> Im Jahr 2025 fällig gewordener Baranteil einer Ausgleichszahlung auf Erstattung entgangener variabler Vergütung infolge des Wechsels zur Commerzbank im Jahr 2021 in Höhe von 193 500,00 Euro.

<sup>3</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 dem Aufhebungsvertrag 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)			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		743	
Pensionszahlungen	565		532		-		-	
Nebenleistungen	2		-		1		44	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>567</b>	<b>100 %</b>	<b>532</b>	<b>100 %</b>	<b>1</b>	<b>0 %</b>	<b>787</b>	<b>74 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>445</b>		<b>275</b>	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-		-		161	
STI 2023 in bar	-		-		-		114	
STI 2023 in virtuellen Aktien	-		-		357		-	
STI 2024 in bar	-		-		88		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>34</b>		<b>-</b>	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2018 in bar	-		-		-		-	
LTI 2018 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2019 in bar	-		-		-		-	
LTI 2023 in bar (1. Tranche)	-		-		34		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>479</b>	<b>100 %</b>	<b>275</b>	<b>26 %</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>567</b>	<b>100 %</b>	<b>532</b>	<b>100 %</b>	<b>480</b>	<b>100 %</b>	<b>1 062</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		249	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>567</b>		<b>532</b>		<b>480</b>		<b>1 311</b>	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Michael Reuther (bis 31. Dezember 2019)				Dr. Stefan Schmittmann (AR-Vorsitzender bis 3. August 2020)			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		-	
Pensionszahlungen	346		229		271		268	
Nebenleistungen	-		-		-		-	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>346</b>	<b>57 %</b>	<b>229</b>	<b>48 %</b>	<b>271</b>	<b>100 %</b>	<b>268</b>	<b>100 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2023 in bar	-		-		-		-	
STI 2023 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2024 in bar	-		-		-		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>264</b>		<b>252</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		180		-		-	
LTI 2018 in bar	-		72		-		-	
LTI 2018 in virtuellen Aktien	151		-		-		-	
LTI 2019 in bar	113		-		-		-	
LTI 2023 in bar (1. Tranche)	-		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>264</b>	<b>43 %</b>	<b>252</b>	<b>52 %</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>610</b>	<b>100 %</b>	<b>481</b>	<b>100 %</b>	<b>271</b>	<b>100 %</b>	<b>268</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>610</b>		<b>481</b>		<b>271</b>		<b>268</b>	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Nicholas Teller (AR-Mitglied bis 31. Dezember 2020)				Martin Zielke ehemaliger Vorsitzender (bis 31. Dezember 2020)			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		-	
Pensionszahlungen	30		30		329		-	
Nebenleistungen	-		-		-		-	
<b>Feste Vergütung</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>329</b>	<b>39 %</b>	<b>-</b>	
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
STI 2022 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2023 in bar	-		-		-		-	
STI 2023 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2024 in bar	-		-		-		-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>518</b>		<b>535</b>	
LTI 2017 in virtuellen Aktien	-		-		-		403	
LTI 2018 in bar	-		-		-		132	
LTI 2018 in virtuellen Aktien	-		-		277		-	
LTI 2019 in bar	-		-		241		-	
LTI 2023 in bar (1. Tranche)	-		-		-		-	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>518</b>	<b>61 %</b>	<b>535</b>	<b>100 %</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>847</b>	<b>100 %</b>	<b>535</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>30</b>		<b>30</b>		<b>847</b>		<b>535</b>	

## IX. Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Die folgende Tabelle zeigt alle Zuwendungen, welche für das Geschäftsjahr 2025 an die einzelnen Vorstandsmitglieder geleistet wurden oder werden. Die Tabelle erfasst damit alle Leistungen, welche ein aktives oder im Berichtsjahr aus dem Vorstand ausgeschiedenes Vorstandsmitglied für seine Tätigkeit innerhalb des Berichtsjahres erhalten hat, beziehungsweise erhalten wird, und geht damit über die Angabe der im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 AktG hinaus.

In der Spalte „Feste Vergütung“ werden das Grundgehalt und die Nebenleistungen angegeben. Die Spalte „variable Vergütung“ gibt die variable Vergütung in Form des festgesetzten Gesamtzieelerreichungsbetrages, den Minimal-, Ziel- sowie Maximalwert der variablen Vergütung für jedes einzelne Mitglied des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 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 STI angegeben. In eigenen Spalten werden der Versorgungsaufwand sowie etwaige sonstige Leistungen konkretisiert.

Tsd. €	Feste Vergütung		Variable Vergütung für das Berichtsjahr			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 <sup>6</sup> (Vorsitzende seit 1. Oktober 2024, zuvor stellvertretende Vorsitzende)	<b>2025</b> 2024	<b>1 674</b> 1 418	<b>228</b> 90	0   1 116   1 674 0   945   1 418	<b>1 295</b> 1 106	<b>8 831</b> 15 340	<b>547</b> 436	- -	<b>3 744</b> 3 050
Michael Kotzbauer (stellvertretender Vorsitzender seit 1. Oktober 2024)	<b>2025</b> 2024	<b>1 332</b> 1 076	<b>103</b> 94	0   888   1 332 0   717   1 076	<b>1 057</b> 875	<b>7 207</b> 12 136	<b>425</b> 316	- -	<b>2 917</b> 2 361
Sabine Mlnarsky	<b>2025</b> 2024	<b>990</b> 990	<b>76</b> 63	0   660   990 0   660   990	<b>733</b> 726	<b>4 997</b> 10 072	<b>317</b> 317	- -	<b>2 116</b> 2 096
Thomas Schaufler	<b>2025</b> 2024	<b>990</b> 990	<b>63</b> 62	0   660   990 0   660   990	<b>706</b> 746	<b>4 817</b> 10 347	<b>327</b> 327	- -	<b>2 086</b> 2 125
Carsten Schmitt <sup>7</sup> (seit 19. Februar 2025)	<b>2025</b> 2024	<b>854</b> -	<b>152</b> -	0   570   854 -	<b>615</b> -	<b>4 196</b> -	<b>275</b> -	- -	<b>1 896</b> -
Bernd Spalt (seit 1. Januar 2024)	<b>2025</b> 2024	<b>990</b> 990	<b>73</b> 60	0   660   990 0   660   990	<b>733</b> 752	<b>4 997</b> 10 438	<b>317</b> 317	- -	<b>2 113</b> 2 119
Christiane Vorspel <sup>8</sup> (seit 1. September 2024)	<b>2025</b> 2024	<b>990</b> 330	<b>273</b> 29	0   660   990 0   220   330	<b>733</b> 255	<b>4 997</b> 3 541	<b>316</b> 105	- -	<b>2 312</b> 719
<b>Summe<sup>9</sup></b>	<b>2025</b> 2024	<b>7 821</b> 8 460	<b>968</b> 667	0   5 214   7 821 0   5 640   8 460	<b>5 872</b> 6 497	<b>40 042</b> 90 141	<b>2 524</b> 2 738	- -	<b>17 184</b> 18 362

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. In den Nebenleistungen ausgewiesene Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen beinhalten Installations- und Betriebskosten für sicherheitsrelevante Schutzvorkehrungen am privaten Wohnsitz des jeweiligen Vorstands.

<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 zeitanteilig 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 aus Januar 2026 in Höhe von 35,19 Euro pro Aktie).

<sup>6</sup> Der Anstieg der Nebenleistungen von Dr. Bettina Orlopp gegenüber dem Vorjahr beruht insbesondere auf höheren einmaligen Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen aufgrund der Bestellung zur Vorstandsvorsitzenden.

<sup>7</sup> Die Nebenleistungen von Carsten Schmitt enthalten Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen, welche einmalig aufgrund der Bestellung anfielen.

<sup>8</sup> Der Anstieg der Nebenleistungen von Christiane Vorspel gegenüber dem Vorjahr beruht insbesondere auf Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen, welche einmalig aufgrund der Bestellung anfielen.

<sup>9</sup> In der Tabelle werden nur im Geschäftsjahr 2025 aktive Vorstandsmitglieder dargestellt. Die in der Zeile „Summe 2024“ dargestellten Beträge enthalten auch die Werte von Dr. Manfred Knof und Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz, die im Geschäftsjahr 2024 ausgeschieden sind. Dr. Manfred Knof hatte Vergütungsansprüche bis zum Auslaufen seiner ursprünglichen Bestellungsperiode am 31. Dezember 2025 sowie anschließend bis zum 30. Juni 2026 einen Anspruch auf eine Zahlung von Übergangsgeld. Das Grundgehalt für den Zeitraum vom 1. April 2025 bis zum 31. Dezember 2025 in Höhe von 1.443.185 Euro erhielt er gemeinsam mit dem Übergangsgeld im Oktober 2024 als Einmalzahlung. Details sind im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 dargestellt. Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 wird in den kommenden Vergütungsberichten in den Tabellen der gewährten und geschuldeten Vergütung dargestellt.

## **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 2025 einschließlich der für das Geschäftsjahr 2025 gewährten virtuellen Aktien dar.

	LTI 2019	LTI 2020 <sup>1</sup>	LTI 2021 <sup>1</sup>	LTI 2022 <sup>1</sup>	LTI 2023 <sup>1</sup>	STI 2024	LTI 2024 <sup>1</sup>	STI 2025	LTI 2025 <sup>1</sup>	Summe
<b>Fälligkeit</b>	ab 2026 <sup>2</sup>	ab 2027	ab 2028	ab 2029	ab 2026	2026	ab 2027	2027	ab 2028	
<b>Zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Vorstands</b>										
Dr. Bettina Orlopp	26 570	0	20 132	25 390	33 757	15 340	23 009	8 831	13 246	<b>166 275</b>
Michael Kotzbauer	-	-	29 886	25 755	26 806	12 136	18 203	7 207	10 811	<b>130 804</b>
Sabine Mlnarsky	-	-	-	-	23 160	10 072	15 108	4 997	7 495	<b>60 832</b>
Thomas Schaufler	-	-	2 480	24 313	24 018	10 347	15 520	4 817	7 225	<b>88 720</b>
Carsten Schmitt	-	-	-	-	-	-	-	4 196	6 294	<b>10 490</b>
Bernd Spalt	-	-	-	-	-	10 438	15 657	4 997	7 495	<b>38 587</b>
Christiane Vorspel	-	-	-	-	-	3 541	5 311	4 997	7 495	<b>21 344</b>
<b>Frühere Mitglieder des Vorstands</b>										
Frank Annuscheit	25 418	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>25 418</b>
Roland Boekhout <sup>2</sup>	-	19 610	-	-	-	-	-	-	-	<b>19 610</b>
Dr. Marcus Chromik	28 026	0	22 489	20 810	24 447	-	-	-	-	<b>95 772</b>
Stephan Engels	26 934	0	-	-	-	-	-	-	-	<b>26 934</b>
Jörg Hessenmüller	25 921	0	0	-	-	-	-	-	-	<b>25 921</b>
Dr. Manfred Knof <sup>3</sup>	-	-	83 298	47 256	48 350	20 644	30 966	9 887	14 830	<b>255 231</b>
Michael Mandel	23 659	0	-	-	-	-	-	-	-	<b>23 659</b>
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz	-	-	-	22 458	23 160	7 623	11 434	-	-	<b>64 675</b>
Michael Reuther	20 747	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>20 747</b>
Sabine Schmittroth	-	0	21 265	19 780	-	-	-	-	-	<b>41 045</b>
Martin Zielke	44 319	0	-	-	-	-	-	-	-	<b>44 319</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> 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>3</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. Aktienhalte- verpflichtung: 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 Nettobetrag 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 2025 gehalten wurde. Aufgrund der aktuell für jedes amtierende Vorstandsmitglied geltenden Aufbauphase muss der Mindestbestand noch nicht erfüllt sein:

Vorstandsmitglied	Mindestbestand 2025		Nachgewiesen	
	Betrag in €	Aktienanzahl <sup>1</sup>	Aktienanzahl zum 30. Juni 2025	Anteil am Mindestbestand
Dr. Bettina Orlopp	1 674 247	84 218	63 913	75,9 %
Michael Kotzbauer	1 332 000	67 002	33 390	49,8 %
Sabine Mlnarsky	990 000	49 799	10 836	21,8 %
Thomas Schaufler	990 000	49 799	28 000	56,2 %
Carsten Schmitt <sup>2</sup>	990 000	49 799	10 000	20,1 %
Bernd Spalt	990 000	49 799	1 300	2,6 %
Christiane Vorspel	990 000	49 799	2 105	4,2 %

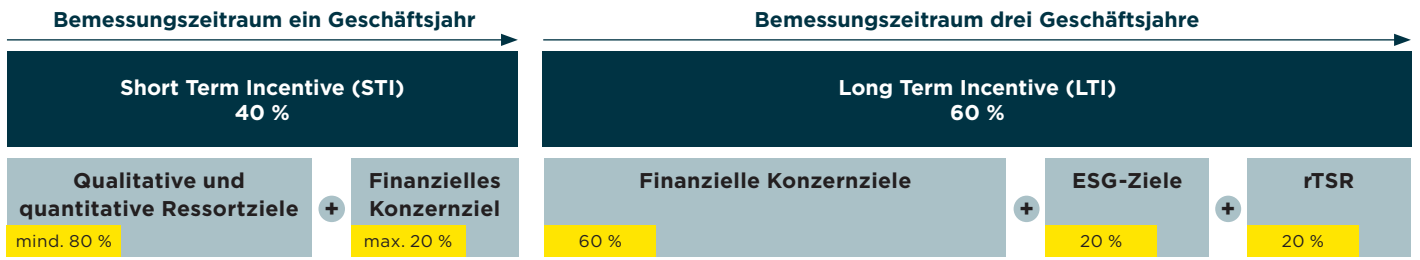
<sup>1</sup> Aktienanzahl des Mindestbestands auf Grundlage des durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses des 1. Quartals 2025 in Höhe von 19,88 Euro pro Aktie.

<sup>2</sup> Carsten Schmitt hatte im Berichtsjahr keine Erwerbsverpflichtung, da ihm im Berichtsjahr keine variable Vergütung ausgezahlt wurde. Die angegebene Aktienanzahl basiert auf einem Erwerb außerhalb der Erwerbsverpflichtung nach der Aktienhalterrichtlinie.

## **XII. Ausblick: LTI-Ziele für das Geschäftsjahr 2026**

Am 1. Januar 2026 ist ein neues Vergütungssystem in Kraft getreten. Das neue Vergütungssystem legt erstmalig zukunftsgerichtete Ziele für die Langfristkomponente der variablen Vergütung fest. Diese bestehen aus finanziellen Konzernzielen, einem Ziel zum relativen Total Shareholder Return (rTSR) sowie weiteren ESG-Zielen. Der Bemessungszeitraum der aktuellen Ziele erstreckt sich über drei Jahre von 2026 bis 2028. Wie bereits im derzeitige Vergütungssystem ist sowohl das STI als auch das LTI zu 60 % aktienbasiert. Ein Ausgleich für Dividendenausschüttungen auf den aktienbasierten Anteil des STI und LTI erfolgt ausschließlich während der 12-monatigen Wartezeit. Damit wird ein Ausgleich nur auf virtuelle Aktien geleistet, die tatsächlich entstanden sind. Insbesondere erfolgt kein Ausgleich für Dividendenzahlungen auf den aktienbasierten Teil des LTI, die während des dreijährigen Bemessungszeitraums oder während des Zurückbehaltungszeitraums von der Commerzbank AG ausgeschüttet werden.

# Variable Vergütung 2026



Der Aufsichtsrat hat für den Bemessungszeitraum 2026 bis 2028 folgende Ziele für das LTI gesetzt:

## 1. Finanzielle Konzernziele (60 % Gewichtung)

Die finanziellen Konzernziele des LTI bestehen zu gleichen Teilen aus zwei zentralen Messgrößen, der Cost-Income-Ratio und dem NetRoTE:

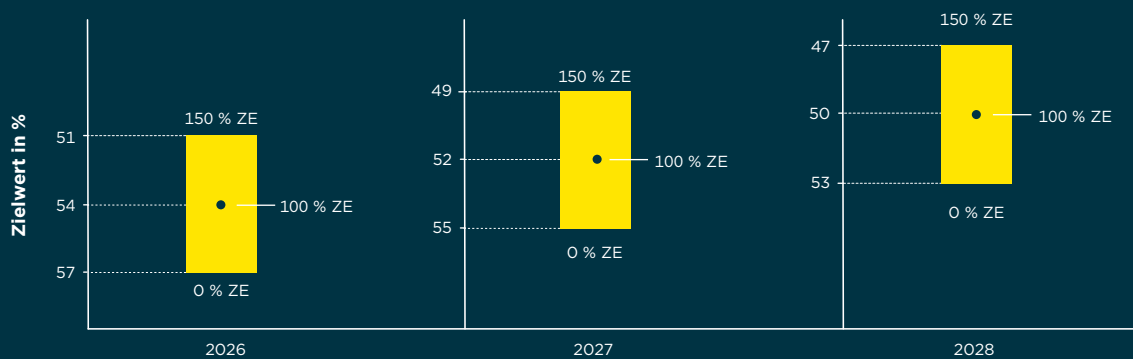
### Cost-Income-Ratio (CIR)

Die Cost-Income-Ratio ist eine der wichtigsten Kennzahlen zur Steuerung von Kosten- und Ertragsentwicklung. Sie dient als Gradmesser für die Kosteneffizienz und spiegelt unmittelbar die wirtschaftliche Leistung des Konzerns wider.

### Net Return on Tangible Equity (NetRoTE)

Der NetRoTE misst die angestrebte Mindestverzinsung des eingesetzten Kapitals und ist eine Schlüsselgröße zur Bewertung des Konzernenerfolgs. Beide Kennzahlen werden im Einklang mit der Strategie „Momentum“ kontinuierlich verbessert. Der Aufsichtsrat hat für jedes Jahr des Bemessungszeitraums konkrete Zielwerte festgelegt, und die Erreichung wird auf Basis eines Durchschnittswerts über die drei Jahre berechnet. Diese Methodik schafft langfristige Anreize für eine beständige wirtschaftliche Leistung und verhindert kurzfristige, investitionsbedingte Leistungsverschiebungen. Zudem werden durch diese Betrachtung außerordentliche Effekte geglättet.

## Cost-Income-Ratio (50 %)

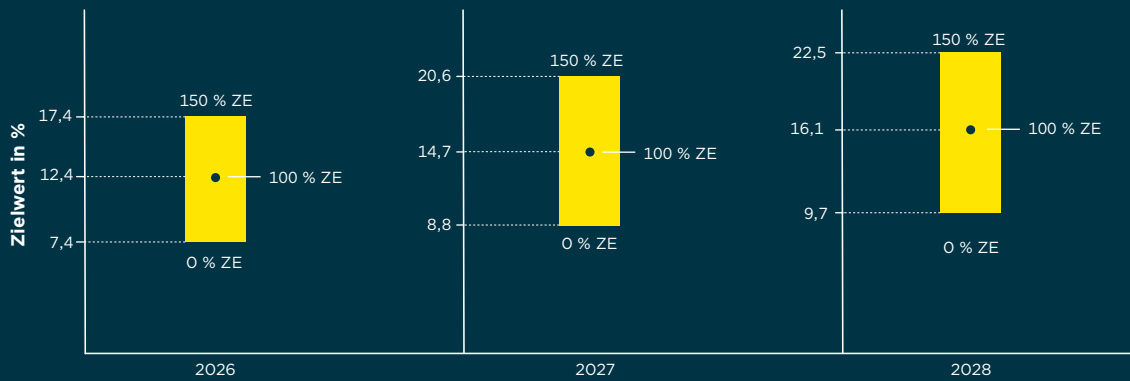


### Hintergrunddetails

Der Cost-Income-Ratio wird wie folgt berechnet:

<b>Kosten</b> inklusive Pflichtabgaben & variabler Vergütung (ohne Restrukturierungsaufwand)	<b>Zielerreichung für die LTI-Komponente CIR:</b>				
<b>Erträge vor Risikoergebnis</b>	ZE 2026	+	ZE 2027	+	ZE 2028
	3				

## Net Return on Tangible Equity (50 %)



### Hintergrunddetails

Der NetRoTE wird wie folgt berechnet:

Konzernergebnis (ohne variable Vergütung und Restrukturierungsaufwand) nach Abzug des potenziellen AT-1-Kupons	Zielerreichung für die LTI-Komponente NetRoTE:				
	ZE	+	ZE	+	ZE
Tangible Equity	2026		2027		2028
	3				

## 2. Relativer Total Shareholder Return (20 % Gewichtung)

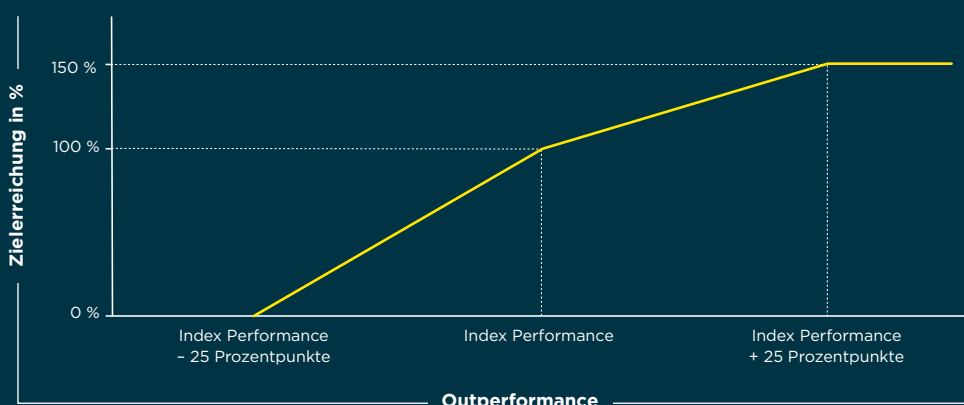
Die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre werden durch die gezielte Verfolgung des relativen Total Shareholder Return berücksichtigt. Der rTSR misst die Gesamtrendite der Commerzbank-Aktie im Vergleich zum EuroStoxx Banks Index und ist ein direkter Indikator für die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Aktie auf dem Markt.

Die Leistungsmessung erfolgt anhand des Endwerts nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums und schafft dadurch Transparenz hinsichtlich der langfristigen Performance des Unternehmens am Kapitalmarkt.

Aufgrund der außergewöhnlich starken Aktienkursentwicklung der vergangenen zwei Jahre startet die Commerzbank in den neuen Performance Zyklus von einem erhöhten Ausgangsniveau. Vor diesem Hintergrund stellt bereits eine Performance auf Index Niveau ein anspruchsvolles Ziel dar. Die Festlegung einer Vesting Schwelle unterhalb des Index dient der Sicherstellung einer weiterhin wirksamen Anreizsetzung bei gleichzeitiger Wahrung eines anspruchsvollen Leistungsniveaus.

## Relativer Total Shareholder Return (20 %)

Commerzbank-Aktie ./ EuroStoxxBanks Index (SX7E, Total Return)



### 3. ESG-Ziele (Gewichtung 20%)

#### Ziel

Bemessungsgrundlage & Zielermittlung

2026

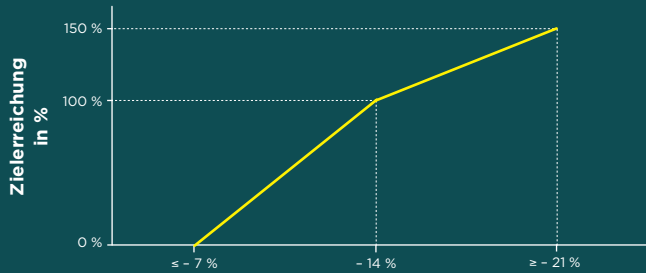
2027

2028

60 % Environmental

#### 50 % SBTi

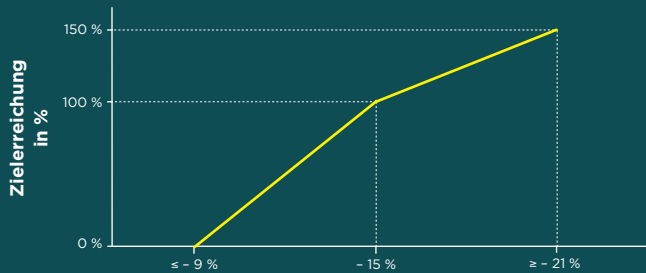
Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensitäten der 8 SBTi-Sektorportfolien bei kumulierter Betrachtung aller Sektoren (gewichtet) gemäß SBTi-Commitment, Auswertung durch Q3 2028 Ziel-Wert; Ausgangswert entspricht Ist-Wert Q3/2025



- 14 %  
Reduktion

#### 50 % CO<sub>2</sub>-Ausstoß des eigenen Bankbetriebs

Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes der Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Bankbetrieb für den Zeitraum der Berichtsjahre 2026-2028 der Commerzbank AG (In- und Ausland) um insgesamt 15 %, Ausgangspunkt: Berichtsjahr 2025

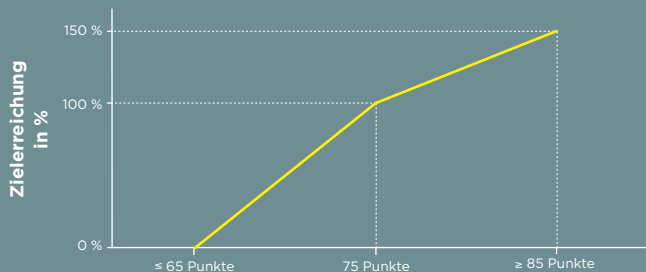


- 15 %  
Reduktion

20 % Social

#### Mitarbeiterzufriedenheit

Verbesserung des Employee Engagement Index Commerzbank AG Deutschland und International – Jährliche Messung, Zielerreichung gemittelt



75

75

75

20 % Governance

#### Unternehmenskultur

Aktives Vorleben und Fördern der Unternehmenswerte und der Culture of Integrity, Auswertung unter Einbezug des Integrity Scores, Umgang mit SREP-Findings sowie internen Audit-Moniten sowie dem aktiven Vorleben einer inklusiven und fördernden Führungskultur und Unterstützung von Diversität und Geschlechtergleichstellung (inklusive Förderung von Frauen in Führungspositionen) – Jährliche Auswertung Zielerreichung gemittelt

Zielerreichung nach  
billigem Ermessen  
des Aufsichtsrats

Auch im Bereich Nachhaltigkeit setzt sich die Commerzbank klare Ziele. Die ESG-Ziele sind aus der Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet und festigen den bisherigen Fortschritt. Dabei werden folgende Themen besonders adressiert:

### **Umweltziele**

Die nachhaltige Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen steht weiterhin im Fokus. Neben der Emissionsreduzierung im eigenen Bankbetrieb setzt die Commerzbank auf die Senkung der finanzierten CO<sub>2</sub>-Emissionen bei ihren Kundinnen und Kunden.

### **Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmenskultur**

Die Förderung einer positiven Unternehmenskultur und die kontinuierliche Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit nehmen ebenfalls einen zentralen Stellenwert in den ESG-Zielen ein. Eine Durchschnittsmessung über den Zeitraum stellt sicher, dass ein kontinuierlicher Fortschritt erzielt wird. Diese methodische Herangehensweise schafft Raum für nachhaltige Veränderungen und minimiert die Gefahr von kurzfristigen, ineffizienten Maßnahmen.

### **Strategische Zielsetzung und Messmethodik**

Die Kombination aus finanziellen, marktbezogenen und nachhaltigkeitsorientierten Zielen unterstreicht den ganzheitlichen Ansatz der Commerzbank. Mit der Durchschnittsbetrachtung neben der Endwertmessung verfolgt der Aufsichtsrat eine nachhaltige Methodik, um ausgewogene und langfristige Erfolge zu incentivieren. Diese Herangehensweise stellt sicher, dass Investitionen und Innovationen nicht verschoben werden, sondern nachhaltig und kontinuierlich erfolgen. Der Ansatz ermöglicht es, außergewöhnliche Effekte zu berücksichtigen, die den Bemessungszeitraum beeinflussen könnten, und schafft Transparenz bei der Leistungsmessung.

# B. Aufsichtsrat



## Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung geregelt. Die im Geschäftsjahr 2025 gültige Fassung des § 15 wurde von der Hauptversammlung am 11. Mai 2022 beschlossen.

Nach dem im Berichtsjahr 2025 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 Betrags für jeden Ausschussvorsitz. Diese zusätzliche Vergütung 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 AG 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 Berichtsjahr eine Vergütung von netto insgesamt 3 993 000 Euro (Vorjahr: 3 780 000 Euro). Davon entfallen auf die Grundvergütung 1 837 000 Euro (Vorjahr: 1 840 000 Euro) und auf die Ausschussvergütung 1 568 000 Euro (Vorjahr: 1 412 000 Euro). Auf das Sitzungsgeld entfallen 588 000 Euro (Vorjahr: 528 000 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 (Nettobeträge) dar, welche im Berichtsjahr 2025 fällig waren.

Tsd. €	Jahr	Grund- vergütung	Anteil an GV	Ausschuss- vergütung	Anteil an GV	Sitzungs- geld	Anteil an GV	Gesamt- vergütung („GV“)
Prof. Dr. Jens Weidmann	2025	240	52 %	180	39 %	45	10 %	465
	2024	240	56 %	150	35 %	42	10 %	432
Sascha Uebel	2025	157	56 %	90	32 %	35	12 %	282
	2024	80	43 %	68	37 %	36	20 %	184
Heike Anscheit	2025	80	63 %	30	23 %	18	14 %	128
	2024	80	63 %	30	24 %	17	13 %	127
Gunnar de Buhr	2025	80	48 %	60	36 %	27	16 %	167
	2024	80	49 %	60	37 %	23	14 %	163
Harald Christ	2025	80	40 %	90	45 %	30	15 %	200
	2024	80	41 %	90	46 %	26	13 %	196
Dr. Frank Czichowski	2025	80	37 %	90	42 %	45	21 %	215
	2024	80	39 %	90	44 %	36	17 %	206
Sabine Ursula Dietrich	2025	80	42 %	90	47 %	23	12 %	193
	2024	80	42 %	90	47 %	21	11 %	191
Dr. Michael Gorriz (seit 15. Mai 2025)	2025	50	50 %	38	37 %	14	13 %	101
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Burkhard Keese	2025	80	33 %	120	50 %	39	16 %	239
	2024	80	38 %	98	47 %	32	15 %	210
Thomas Kühnl (seit 1. Januar 2025)	2025	80	63 %	30	23 %	18	14 %	128
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Sabine Lautenschläger-Peiter (seit 15. Mai 2025)	2025	50	39 %	57	44 %	23	17 %	129
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Maxi Leuchters	2025	80	47 %	60	35 %	30	18 %	170
	2024	80	56 %	38	27 %	24	17 %	142
Daniela Mattheus	2025	80	44 %	79	43 %	24	13 %	183
	2024	80	50 %	60	37 %	21	13 %	161
Nina Olderdissen	2025	80	41 %	90	46 %	27	14 %	197
	2024	80	63 %	30	23 %	18	14 %	128
Sandra Persiehl	2025	80	48 %	60	36 %	26	15 %	166
	2024	80	49 %	60	37 %	24	15 %	164
Michael Schramm	2025	80	39 %	90	44 %	36	17 %	206
	2024	80	45 %	68	39 %	29	16 %	177
Caroline Seifert	2025	80	53 %	49	33 %	21	14 %	150
	2024	80	63 %	30	24 %	17	13 %	127
Kevin Voß (seit 1. Januar 2025)	2025	80	61 %	30	23 %	21	16 %	131
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Frederik Werning (seit 30. April 2024)	2025	80	53 %	49	33 %	21	14 %	150
	2024	53	61 %	20	23 %	14	16 %	87
Frank Westhoff	2025	80	33 %	120	49 %	44	18 %	244
	2024	80	34 %	120	51 %	38	16 %	238
<b>Summe</b>	2025	<b>1 778</b>		<b>1 501</b>		<b>564</b>		<b>3 842</b>
	2024	1 413		1 102		414		2 929

Tsd. €	Jahr	Grund- vergütung	Anteil an GV	Ausschuss- vergütung	Anteil an GV	Sitzungs- geld	Anteil an GV	Gesamt- vergütung („GV“)
<b>Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder</b>								
Dr. Jutta A. Dönges	<b>2025</b>	<b>30</b>	39 %	<b>34</b>	44 %	<b>14</b>	18 %	<b>77</b>
(bis 15. Mai 2025)	2024	80	39 %	90	44 %	35	17 %	205
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	<b>2025</b>	<b>30</b>	40 %	<b>34</b>	45 %	<b>11</b>	14 %	<b>74</b>
(bis 15. Mai 2025)	2024	80	40 %	90	45 %	29	14 %	199
<b>Gesamt<sup>1</sup></b>	<b>2025</b>	<b>1 837</b>		<b>1 568</b>		<b>588</b>		<b>3 993</b>
	2024	1 840		1 412		528		3 780

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

<sup>1</sup> In der Tabelle werden nur Aufsichtsratsmitglieder dargestellt, die im Geschäftsjahr 2025 eine Vergütung erhalten haben. Die in der Zeile „Gesamt 2024“ dargestellten Beträge enthalten die Vergütung aller Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024, also auch derjenigen Aufsichtsratsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2025 keine Vergütung erhalten haben und daher nicht aufgeführt sind.

Der Hauptversammlung 2025 hat mit einer großen Mehrheit von rund 97,9 % eine Erhöhung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ab dem 1. Januar 2026 beschlossen. Das neue Vergütungssystem ist auf den Internetseiten der Commerzbank veröffentlicht. Die wesentlichen Aspekte sind zudem in dem Vergütungsbericht 2024 veröffentlicht. Die Grundvergütung nach § 12 Absatz 1 der Satzung beträgt danach 90 000 Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält weiterhin das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieser Vergütung. Die Vergütung für die Mitgliedschaft in einem mehrmals im Jahr tagenden Ausschuss nach § 12 Absatz 2 der Satzung beträgt nach dem neuen System 33 000 Euro; der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Doppelte dieses Betrags für jeden Ausschussvorsitz.

# C. Vergleichende Darstellung der Ertragsent- wicklung 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 durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zum Vorjahr dargestellt.

# 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). Zusätzlich werden das operative Konzernergebnis nach IFRS und der NetRoTE einbezogen, da diese Kennzahlen seit 2023 die maßgeblichen finanziellen Bemessungsgrößen für die Zielerreichung sind.

# II. Vorstandsvergütung/Aufsichtsratsvergütung

Die Tabellen zeigen die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. 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.

# III. Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird auf Basis des Brutto-Personalaufwands<sup>1</sup> des Konzerns auf Vollzeitäquivalentbasis dargestellt. Die Auswahl umfasst damit sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Commerzbank-Konzerns und bildet somit einen repräsentativen Durchschnitt, der im Wesentlichen unabhängig von Umstrukturierungen innerhalb des Konzerns ist.

Im Geschäftsjahr 2025 lag die Zahl der Mitarbeitenden bei 37 178 (Vollzeitäquivalent (VZK)), im Geschäftsjahr 2024 bei 36 666 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. Dies trifft nicht für die Organvergütung zu. Diese wird ausschließlich auf Basis der im Geschäftsjahr zugeflossenen Vergütungen dargestellt, wodurch sich Unterschiede in der Vergleichbarkeit ergeben. Insbesondere bei der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder gibt es eine Divergenz, da diese erst nach dem Geschäftsjahr ausgezahlt wird. Dies erschwert einen direkten Vergleich zwischen der Vergütung der Organmitglieder und der Mitarbeitenden.

<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	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024	Veränderung	2025
Jahresüberschuss/-fehlbetrag Commerzbank AG (HGB)	- 1 409	n.a.	398	202 %	1 200	91 %	2 294	3 %	<b>2 374</b>
Operatives Konzernergebnis Commerzbank (IFRS)	1 183	77 %	2 099	63 %	3 421	12 %	3 837	18 %	<b>4 509</b>
NetRoTE Commerzbank Konzern (in %)	1,0	390 %	4,9	57 %	7,7	19 %	9,2	-5 %	<b>8,7 %</b>

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

Geschäftsjahr	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024	Veränderung	2025
	90	4 %	94	5 %	99	3 %	102	6 %	<b>108</b>

## III. Vorstandsvergütung (in Tsd. €)

Geschäftsjahr	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024	Veränderung	2025
Dr. Bettina Orlopp	1 208	17 %	1 413	26 %	1 787	11 %	1 989	49 %	<b>2 964</b>
Michael Kotzbauer	1 131	13 %	1 280	18 %	1 509	-1 %	1 497	35 %	<b>2 028</b>
Sabine Mlnarsky	-	-	-	-	1 067	9 %	1 167	34 %	<b>1 563</b>
Thomas Schaufler	87	1 106 % <sup>1</sup>	1 049	15 %	1 203	13 %	1 354	16 %	<b>1 577</b>
Carsten Schmitt	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>1 006</b>
Bernd Spalt	-	-	-	-	-	-	1 050	13 %	<b>1 183</b>
Christiane Vorspel	-	-	-	-	-	-	359	263 % <sup>2</sup>	<b>1 304</b>

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

<sup>2</sup> Veränderung auf Basis der anteiligen Vergütung 2024 von Christiane Vorspel berechnet.

## Frühere Vorstandsmitglieder

Geschäftsjahr	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024	Veränderung	2025
Frank Annuscheit (bis 28. Februar 2019)	817	- 82 %	145	- 100 %	0	-	988	- 44 %	<b>557</b>
Roland Boekhout (bis 31. Dezember 2020)	1 149	- 5 %	1 095	- 87 %	145	28 %	185	- 41 %	<b>110</b>
Dr. Marcus Chromik (bis 31. Dezember 2023)	1 171	17 %	1 365	35 %	1 849	- 40 %	1 117	- 34 %	<b>735</b>
Stephan Engels (bis 31. März 2020)	315	6 %	333	41 %	470	- 32 %	320	- 1 %	<b>317</b>
Dr. Manfred Knof (bis 30. September 2024)	2 077	12 %	2 316	29 %	2 979	73 %	5 149	- 65 %	<b>1 799</b>
Michael Mandel (bis 30. September 2020)	1 162	- 21 %	914	- 58 %	385	- 15 %	329	- 3 %	<b>318</b>
Klaus-Peter Müller (bis 15. Mai 2008) <sup>1</sup>	516	1 %	523	1 %	527	1 %	532	7 %	<b>567</b>
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz (bis 30. Juni 2024)	-	-	1 062	10 %	1 172	- 9 %	1 062	- 55 %	<b>480</b>
Michael Reuther (bis 31. Dezember 2019)	308	0 %	308	19 %	367	31 %	481	27 %	<b>610</b>
Dr. Stefan Schmittmann (bis 31. Dezember 2015) <sup>2</sup>	253	65 %	418	- 36 %	266	1 %	268	1 %	<b>271</b>
Nicholas Teller (bis 31. Mai 2008) <sup>3</sup>	14	107 %	29	0 %	29	3 %	30	0	<b>30</b>
Martin Zielke (bis 31. Dezember 2020)	2 081	2 %	2 119	- 65 %	752	- 29 %	535	58 %	<b>847</b>

<sup>1</sup> Bis 8. Mai 2018 Vorsitzender des Aufsichtsrats.

<sup>2</sup> Bis 3. August 2020 Vorsitzender des Aufsichtsrats.

<sup>3</sup> Bis 31. Dezember 2020 Mitglied des Aufsichtsrats.

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

Geschäftsjahr	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024	Veränderung	2025
Prof. Dr. Jens Weidmann	-	-	-	-	250	73 %	432	8 %	<b>465</b>
Sascha Uebel	-	-	-	-	100	84 %	184	53 %	<b>282</b>
Heike Anscheit	121	2 %	124	6 %	131	- 3 %	127	1 %	<b>128</b>
Gunnar de Buhr	159	1 %	160	6 %	169	- 4 %	163	2 %	<b>167</b>
Harald Christ	-	-	-	-	116	69 %	196	2 %	<b>200</b>
Dr. Frank Czichowski	186	6 %	197	3 %	203	1 %	206	4 %	<b>215</b>
Sabine Ursula Dietrich	166	11 %	185	5 %	194	- 2 %	191	1 %	<b>193</b>
Dr. Michael Gorriz (seit 15. Mai 2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>101</b>
Burkhard Keese	119	63 %	194	2 %	197	7 %	210	14 %	<b>239</b>
Thomas Kühnl (seit 1. Januar 2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>128</b>
Sabine Lautenschläger-Peiter (seit 15. Mai 2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>129</b>
Maxi Leuchters	-	-	-	-	78	82 %	142	20 %	<b>170</b>
Daniela Mattheus	73	70 %	124	20 %	149	8 %	161	14 %	<b>183</b>
Nina Olderdissen	-	-	-	-	78	64 %	128	54 %	<b>197</b>
Sandra Persiehl	-	-	-	-	99	66 %	164	1 %	<b>166</b>
Michael Schramm	-	-	-	-	100	77 %	177	16 %	<b>206</b>
Caroline Seifert	73	70 %	124	6 %	131	- 3 %	127	18 %	<b>150</b>
Kevin Voß (seit 1. Januar 2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>131</b>
Frederik Werning	-	-	-	-	-	-	87	72 %	<b>150</b>
Frank Westhoff	133	72 %	229	2 %	233	2 %	238	3 %	<b>244</b>

#### Frühere Aufsichtsratsmitglieder

Geschäftsjahr	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024	Veränderung	2025
Dr. Jutta A. Dönges (bis 15. Mai 2025)	183	4 %	191	6 %	202	1 %	205	- 62 %	<b>77</b>
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell (bis 15. Mai 2025)	175	9 %	190	2 %	194	3 %	199	- 63 %	<b>74</b>

# 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 2025 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 2025 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. Februar 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 23. März 2026

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)

