



COMMERZBANK

Offenlegungsbericht über die Vergütung der Mitarbeitenden für das Geschäftsjahr

2024

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

1	Vergütungsgovernance.....	3
1.1	Vergütungskontrollausschuss.....	4
1.2	Vergütungsbeauftragte.....	4
1.3	Vergütungskomitee der Commerzbank AG.....	4
1.4	Vergütungskomitee der Filiale London.....	5
1.5	Decision Board.....	5
2	Vergütungssystem.....	6
2.1	Vergütungsparameter und Ermittlung der variablen Vergütung.....	6
2.2	Besondere Regelungen für Risk Taker.....	9
2.2.1	Risk Taker-Identifizierung.....	9
2.2.2	Vergütungsregelungen für Risk Taker.....	9
2.2.3	Performancebewertung für Risk Taker.....	10
2.2.4	Verbot von Absicherungsgeschäften.....	11
2.3	Halteprämien, garantierte variable Vergütungen, Abfindungen.....	11
3	Gruppenweite Umsetzung.....	12
3.1	Gruppenweite Vergütungsstrategie.....	12
3.2	Gruppenangehörige Institute.....	12
4	Quantitative Angaben.....	14
4.1	Vergütung nach Geschäftsbereichen.....	14
4.2	Vergütung der Risk Taker.....	15
4.2.1	Für das Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung.....	15
4.2.2	Risk Takern gewährte oder gezahlte Neueinstellungsprämien und Abfindungen.....	17
4.2.3	Zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren.....	18
4.2.4	Anzahl der Personen mit einer besonders hohen Vergütung.....	20
4.2.5	Vergütung der Risk Taker nach Geschäftsbereichen.....	21

1 Vergütungsgovernance

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

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

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

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

um die aggregierten Vergütungsbeträge der Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats in den Tabellen des Kapitels 4 des vorliegenden Offenlegungsberichts für Mitarbeitende ergänzt, um die quantitativen Anforderungen nach § 16 IVV sowie nach Artikel 450 CRR zu erfüllen.

Ausgangspunkt für die Vergütungssysteme der Mitarbeitenden ist die Vergütungsstrategie, die regelmäßig auf Änderungsbedarfe überprüft wird. Die Vergütungsstrategie leitet sich aus der Personalstrategie beziehungsweise der Geschäfts- und Risikostrategie ab. Sie gilt grundsätzlich konzernweit und hat das Ziel, die Grundsätze für angemessene, transparente, geschlechtsneutrale und auf eine nachhaltige Entwicklung der Commerzbank-Gruppe ausgerichtete Vergütungssysteme vorzugeben. Alle Entgelt- und Bewertungsstrukturen der Commerzbank AG sind konsequent geschlechtsneutral ausgestaltet. Die Commerzbank duldet auch über ihre Vergütungsstrategie hinaus keinerlei Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Im Rahmen der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden stellt die Compensation Governance-Struktur sicher, dass die Einhaltung der vergütungsrelevanten Belange angemessen entschieden und überwacht wird (siehe Abbildung 1). In diesem Kontext hat die Commerzbank AG einen Vergütungskontrollausschuss als Ausschuss des Aufsichtsrats sowie unter anderem ein Vergütungskomitee und ein Decision Board unterhalb der Ebene des Vorstands eingerichtet und eine Vergütungsbeauftragte sowie einen Stellvertreter bestellt.

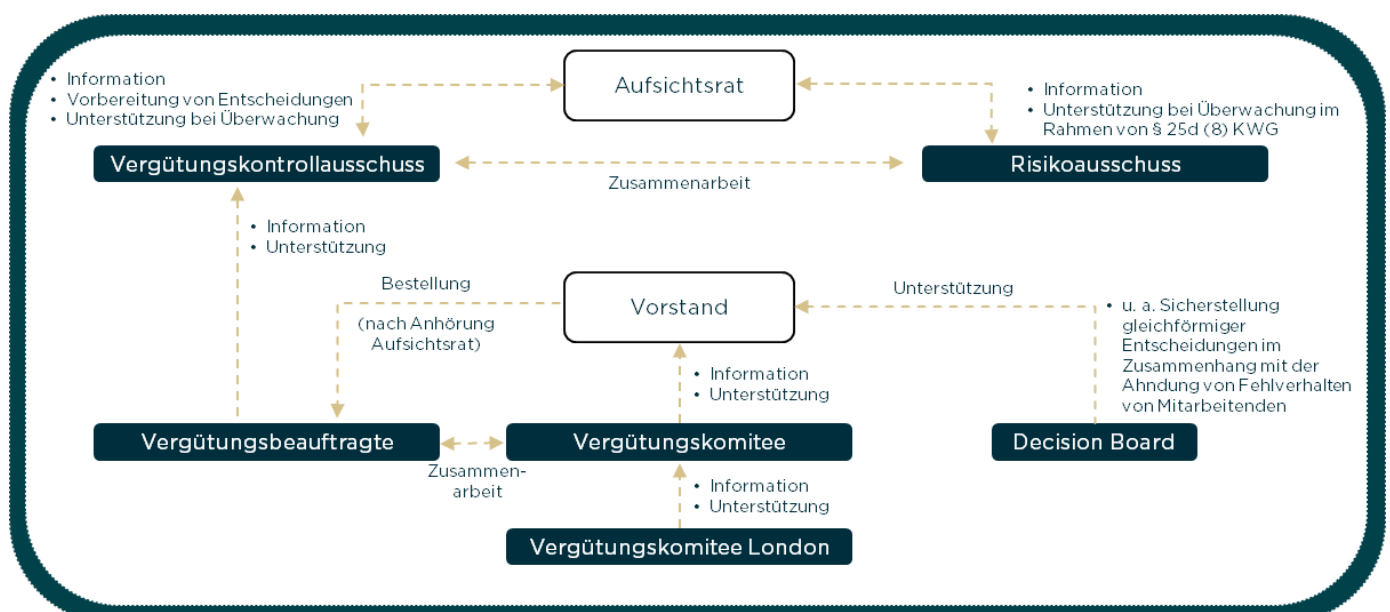


Abbildung 1: Übersicht der Compensation Governance-Struktur in der Commerzbank

1.1 Vergütungskontrollausschuss

Die Commerzbank AG hat gemäß § 25d Abs. 7 in Verbindung mit Abs. 12 Kreditwesengesetz (KWG) einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet. Der Vergütungskontrollausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, 2 Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und 2 Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands. Er bereitet hierfür unter anderem die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie über die Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung unter Berücksichtigung von § 7 IVV vor. Er überprüft mindestens jährlich, ob die Beschlüsse der Vergangenheit noch angemessen sind.

Ebenso unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeitende. Insbesondere überprüft er hierbei mindestens jährlich, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für die Mitarbeitenden im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Vorgaben ermittelt wurde. Darüber hinaus unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat dabei, den Prozess der Ermittlung von Risk Takern zu überwachen. Im Rahmen seiner Aufgaben bewertet der Vergütungskontrollausschuss die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Bank und überwacht, dass sie an der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank ausgerichtet sind. Der Vergütungskontrollausschuss hat im Geschäftsjahr 2024 insgesamt in 6 ordentlichen Sitzungen getagt. Vergütungskontrollausschuss und Aufsichtsrat werden bei ihren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme durch die Vergütungsbeauftragte unterstützt.

Weitere Details zu den Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses sind in einer eigenen Geschäftsordnung festgehalten. Diese ist auf den Internetseiten der Commerzbank unter Investor Relations/Corporate Governance/Aufsichtsrat veröffentlicht. Weitere Informationen zu den Inhalten der Sitzungen können dem Bericht des Aufsichtsrats, der Teil des separaten Geschäftsberichts ist, entnommen werden.

1.2 Vergütungsbeauftragte

Als bedeutendes Institut nach § 1 Abs. 3c KWG hat die Commerzbank AG eine Vergütungsbeauftragte sowie einen Stellvertreter nach § 23 IVV bestellt, um eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütungssysteme für Mitarbeitende zu gewährleisten.

Die Aufgaben der Vergütungsbeauftragten ergeben sich aus § 24 IVV und sind in den internen Organisationsrichtlinien der Bank veröffentlicht. Um ihre Überwachungsaufgaben wirksam und unabhängig ausüben zu können, verfügt die Vergütungsbeauftragte über die erforderlichen Befugnisse und über eine ausreichende quantitative sowie qualitative Personal- und Sachausstattung. Sie nimmt zudem regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Die Vergütungsbeauftragte überwacht die Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden und die entsprechenden bankinternen Regelungen und Prozesse insbesondere aus Sicht der IVV. Besonderes Augenmerk liegt auf den Anforderungen an die Vergütungssysteme für Risk Taker.

Die Vergütungsbeauftragte ist in diesem Zusammenhang sowohl in die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme für Mitarbeitende der Commerzbank AG eingebunden. Sie unterstützt den Vergütungskontrollausschuss bei der Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden.

Zur Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses kontrolliert die Vergütungsbeauftragte unter anderem, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für Mitarbeitende unter Berücksichtigung von § 7 IVV ermittelt wurde. Darüber hinaus prüft sie beispielsweise, ob die Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen, Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen und zur Bestimmung der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung für Mitarbeitende im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen stehen.

1.3 Vergütungskomitee der Commerzbank AG

Das Vergütungskomitee wurde unterhalb der Ebene des Vorstands der Commerzbank AG eingerichtet. Dadurch sollen unter anderem die Kontrolleinheiten der Bank gemäß § 3 Abs. 3 IVV an der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden sowie in Bezug

auf den Prozess zur Ermittlung von Instituts-Risk Takern nach § 25a Abs. 5b KWG und Gruppen-Risk Takern gemäß § 27 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 4 IVV innerhalb der Commerzbank-Gruppe angemessen beteiligt werden.

Aus diesem Grund sind die Kontrolleinheiten (Group Risk Control, Group Compliance und Group Audit) sowie die Bereiche Group Human Resources, Group Finance, Group Legal und die Vergütungsbeauftragte mit ständigen Mitgliedern im Vergütungskomitee vertreten. Die Vergütungsbeauftragte sowie Group Audit haben kein Stimmrecht.

Die Beteiligung umfasst insbesondere die rechtzeitige Einbindung der Kontrolleinheiten bei der Neukonzeption und Änderungen von Vergütungssystemen.

Das Vergütungskomitee wird in diesem Zusammenhang unter anderem bei der jährlichen Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für Mitarbeitende beteiligt. Im Rahmen seiner Aufgaben hat das Vergütungskomitee unbeschadet des § 12 IVV die Pflicht, den Vorstand der Commerzbank AG auf mögliche Fehlentwicklungen hinzuweisen und ihm gegebenenfalls Handlungsempfehlungen zu unterbreiten.

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

Im Geschäftsjahr 2024 trat das Vergütungskomitee achtmal zusammen und wurde zusätzlich mittels Umlaufverfahren in aktuelle Themenstellungen einbezogen.

1.4 Vergütungskomitee der Filiale London

Im Kontext des Brexits hat die Commerzbank AG ein eigenes, lokales "Compensation Committee" für die Filiale London eingerichtet. Es beaufsichtigt die vergütungsrelevanten Themen der Filiale auf Grundlage der Vorschriften der britischen Aufsichtsbehörde Prudential Regulation Authority (PRA). Das Vergütungskomitee der Filiale London setzt sich analog dem Vergütungskomitee der Commerzbank AG zusammen.

Das Vergütungskomitee London wird bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Commerzbank AG eingebunden, sofern die Filiale London betroffen ist. Das betrifft insbesondere die Risk Taker-Identifizierung auf Ebene der Londoner Filiale, die variable Vergütung der lokalen Risk Taker und die Vergütungsrichtlinien und -verfahren, um die britischen Regulierungsvorschriften einzuhalten. Im Jahr 2024 trat das Vergütungskomitee London viermal zusammen.

1.5 Decision Board

Um gleichförmige Entscheidungen im Zusammenhang mit der Ahndung von etwaigem Fehlverhalten von Mitarbeitenden zu ermöglichen, unterstützt das Decision Board unterhalb der Ebene des Vorstands der Commerzbank AG unter anderem den Anspruchsentstehungsprozess für zurückbehaltene variable Vergütung von Risk Takern. Das Decision Board soll in diesem Kontext dazu beitragen, die Kultur der Integrität zu stärken und Garant eines nachhaltigen Konsequenzen-Managements sein, das dabei unterstützt, den Verhaltenskodex und die Unternehmenswerte einzuhalten. In diesem Kontext prüft das Decision Board unter anderem, ob vor der Anspruchsentstehung der zurückbehaltenen variablen Vergütung von Risk Takern die Bedingungen

- für eine Reduzierung oder für einen vollständigen Verlust von zurückbehaltener variabler Vergütung (Malus) oder
- für die Rückforderung einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung von Risk Takern im Sinne von § 20 Abs. 6 IVV (Clawback) erfüllt sind.

Die finale Entscheidung hierüber obliegt dem Vorstand der Commerzbank AG bzw. den zuständigen Organen der jeweiligen Tochtergesellschaft.

2 Vergütungssystem

Die Kernelemente des Vergütungssystems für Mitarbeitende bestehen aus der erfolgsunabhängigen Fixvergütung¹ und der variablen (erfolgsbezogenen) Vergütung. Das Grundgehalt basiert primär auf den Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeitenden und den Anforderungen der ausgeübten Funktion. Im tariflich vergüteten Bereich der Commerzbank AG in Deutschland richtet sich das Gehalt der Mitarbeitenden nach den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe. Im außertariflichen Bereich (AT-Bereich) sowie für die Mitarbeitenden im Ausland sind die Anforderungen in aufeinander aufbauenden Karrierestufen („ComMap-Stufen“) beschrieben. Die einzelnen Karrierestufen strukturieren in aufsteigender Reihenfolge die außertariflichen Funktionen der Bank in Abhängigkeit ihrer internen Wertigkeit.

Das Grundgehalt kann durch eine variable Vergütung ergänzt werden. Diese ist ergebnisorientiert ausgestaltet, das heißt, es werden die finanziellen Ergebnisse des Konzerns und der beiden Segmente Privat- und Unternehmenskunden (PUK) und Firmenkunden (FK) beziehungsweise des Geschäftsfeldes Group Treasury sowie übergeordneter qualitativer Ziele berücksichtigt. Bei sämtlichen Risk Takern, allen Beschäftigten an den internationalen Standorten sowie bestimmter vertriebsnaher Einheiten in den Segmenten und Group Treasury in Deutschland fließt bei der Festlegung der variablen Vergütung zusätzlich die individuelle Leistung mit ein. Alle anderen Mitarbeitenden in Deutschland erhalten eine variable Vergütung unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Konzerns und der Organisationseinheit. Bei sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten kann jedoch bei jedem Mitarbeitenden unabhängig vom Vergütungsmodell und Risk Taker-Status die variable Vergütung reduziert oder vollständig gestrichen werden.

Für das Geschäftsjahr 2024 kamen folgende Vergütungsmodelle in der Commerzbank AG zur Anwendung:

- **Vergütungsmodell für AT- und Tarifmitarbeitende:** für alle Tarifangestellten in Deutschland sowie alle außertariflich vergüteten Mitarbeitenden (mit Ausnahme der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands)
- **Executive-Modell:** für alle Mitarbeitenden der Führungsebene unterhalb des Vorstands (sogenannte Bereichsvorstände beziehungsweise Executives)
- **Vorstandsmodell:** für alle Mitglieder des Vorstands²

Mit Wirkung vom Geschäftsjahr 2024 wurden die Vergütungsmodelle auf Ebene der Mitarbeitenden weiter harmonisiert, indem die variablen Vergütungsmodelle für Tarif- und AT-Mitarbeitende unterhalb der Executive-Ebene zusammengefasst und nach einheitlichen Kennziffern ausgestaltet wurden. Die Parameter zur Bemessung der variablen Vergütungsbudgets orientieren sich an den Modellen von Vorstand und Executives (siehe dazu Kapitel 2.1). In diesem Kontext wurde auch die stärker leistungsorientierte variable Vergütung für bestimmte Vertriebsseinheiten in den beiden Segmenten in Deutschland wirksam. Hierbei kann das Budget leistungsorientiert reduziert oder erhöht werden. Die Verteilung der adjustierten Budgets auf die Mitarbeitenden erfolgt anschließend individuell nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Leistung. Für die Entwicklung der Vergütungsmodelle für Mitarbeitende hat die Commerzbank AG im Geschäftsjahr 2024 keine Beratungsgesellschaft in Anspruch genommen.

Vom Geschäftsjahr 2025 an wurde als weiterer Schritt der Harmonisierung der Vergütungsmodelle für Mitarbeitende die Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für Executives an das Modell für Tarif- und AT-Angestellte angepasst, sodass für die Executives die Ermittlung ebenfalls auf Basis des um nicht-performancerelevante Sondereffekte bereinigten operativen Ergebnisses und des RoCETs erfolgt. Der Hauptunterschied beider Modelle besteht somit darin, dass im Executive-Modell der zurückbehaltene Teil der variablen Vergütung pro rata temporis ausgezahlt wird (Details können dem Kapitel 2.2.2 entnommen werden).

Nachfolgend werden die im Berichtszeitraum 2024 für die Mitarbeitenden der Commerzbank AG geltenden Vergütungsmodelle und übergeordneten Vergütungsparameter beschrieben.

2.1 Vergütungsparameter und Ermittlung der variablen Vergütung

Die Vergütungsparameter leiten sich aus den strategischen Zielen der Geschäftsstrategie ab und berücksichtigen die Risikostrategie. Hierbei wird darauf geachtet, dass die Ziele hinreichend ambitioniert sind, einen effektiven und nachhaltigen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele leisten und keine Anreize setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Zielvereinbarungen für ermessensabhängige variable Vergütung beinhalten grundsätzlich

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

² Details zum Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands können dem separaten aktienrechtlichen Vergütungsbericht 2024 entnommen werden, der auf der Homepage der Commerzbank unter Investor Relations/Corporate Governance/Vergütung veröffentlicht ist.

quantitative und qualitative Ziele. Das Vergütungssystem unterstützt dadurch die nachhaltige Entwicklung der Konzernstrategie der Commerzbank. Es ist auf die Vorgaben der strategischen Zielsetzungen ebenso ausgerichtet wie auf die Gesamtrisikostategie der Bank und steht im Einklang mit deren Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur.

Für jedes Geschäftsjahr entscheidet der Vorstand über die Leitplanken der Ziele für die Mitarbeitenden. An der Festlegung dieser Leitplanken sind neben der Strategieabteilung unter anderem die Mitglieder des Vergütungskomitees beteiligt. Die Zieleleitplanken stellen sicher, dass sich die Ziele der Mitarbeitenden an der Geschäfts- und Risikostrategie sowie an der Personalstrategie des Commerzbank-Konzerns ausrichten. Neben den segment- und konzernbereichsspezifischen Zielvorgaben werden die strategischen Zielsetzungen der Mehrjahresplanung sowie weitere Projekt- und/oder Linienziele sowie die Unternehmenskultur in den Zieleleitplanken berücksichtigt. Für die Gruppen-Risk Taker ist zusätzlich die Vereinbarung eines tochter-spezifischen Ziels vorgesehen, das sich aus der Geschäftsstrategie der Commerzbank AG ableiten lässt.

Für Mitarbeitende mit formelbasierter, das heißt ermessens-unabhängiger variabler Vergütung wurde die individuelle variable Vergütung ausschließlich auf Basis der Konzern- und Segmentperformance sowie der Erreichung aggregierter qualitativer Ziele bestimmt. Für diese Mitarbeitenden müssen keine individuellen Ziele vereinbart werden.

Für alle Mitarbeitenden mit ermessensabhängiger variabler Vergütung wird sichergestellt, dass ihre individuellen Ziele unter Berücksichtigung der Zieleleitplanken nach einheitlichen Grundsätzen festgelegt werden. Durch dieses Vorgehen stehen die zu Beginn eines Geschäftsjahres vereinbarten individuellen Ziele mit den strategischen Zielsetzungen der Bank im Einklang.

Für die Ermittlung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung wurden für das Geschäftsjahr 2024 im Vergütungsmodell der AT- und Tarifangestellten das bereinigte Operative Ergebnis vor Steuern und der bereinigte Return on Common Equity Tier 1-Capital (RoCET) als Bemessungskenngrößen verwendet (Executive-Modell: unbereinigtes Operatives Ergebnis vor Steuern und unbereinigter RoCET), welche die Messgröße Economic Value Added als Vergütungsparameter abgelöst haben.

Das Operative Ergebnis ist eine Kennzahl, die eine Risiko-adjustierung der Performance gewährleistet, da das Operative Ergebnis das Risikoergebnis berücksichtigt. Im Risikoergebnis sind Wertberichtigungen für Kredite und deren Auflösungen im laufenden Geschäftsjahr enthalten. Ferner laufen Rückstellungen und deren Auflösungen für Risiken, die sich im laufenden Jahr ergeben, in das Operative Ergebnis ein, da das Portfolio der Bank nach den Bewer-

tungsregelungen der International Financial Reporting Standards (IFRS) laufend betrachtet werden muss. Die durch die Geschäftseinheiten eingegangenen Risiken sind mit den externen und internen Risikotragfähigkeitsrichtlinien vereinbar. Eingegangene Risiken sind in den Operativen Ergebnissen der Segmente und des Konzerns hinreichend berücksichtigt.

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

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres stellt der Vorstand auf Grundlage der zu Jahresbeginn festgelegten quantitativen und qualitativen Ziele den Erfolg des Konzerns und der beiden Segmente und des Geschäftsfeldes Group Treasury fest. Das Volumen für die variable Vergütung wird dabei zu 40 Prozent auf Basis der Konzern-Performance und zu 60 Prozent auf Basis der Performance des jeweiligen Segments beziehungsweise der Performance des Geschäftsfeldes Group Treasury sowie aus einer Multiplikation dieser gewichteten Zielerreichungen mit einem qualitativen Faktor ermittelt, der sich aus der Erreichung der qualitativen Ziele ergibt (siehe Abbildung 2). Sofern Mitarbeitende nicht in einem der beiden Segmente oder im Geschäftsfeld Group Treasury tätig sind, wird für den 60 prozentigen Segmentanteil der Durchschnitt der beiden Segmente Privat- und Unternehmern sowie Firmenkunden als Bemessungsgrundlage verwendet. Analog zum Vorstandsmodell gilt eine Mindestzielerreichung von 60 Prozent des unbereinigten Operativen Ergebnisses als Eingangsschwelle für die Konzernzielerreichung. Wird diese Schwelle nicht erreicht, so wird die Zielerreichung in der Konzernkomponente für beide Teilziele, das heißt sowohl für das Operative Ergebnis als auch den RoCET, mit 0 Prozent bewertet. Die Segmentkomponente unterliegt keiner Eingangsschwelle.

Für den Fall des Eintritts außergewöhnlicher Rahmenbedingungen, die außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegen, ist die Bank berechtigt, den Wert der Konzernzielerreichung um bis zu 20 Prozentpunkte zu erhöhen oder zu reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf den Wert der Konzernzielerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren (Modifier). Voraussetzung für die Anpassung ist, dass

- eine unvorhersehbare und nicht beeinfluss- oder beherrschbare Veränderung des wirtschaftlichen Umfeldes vorliegt und
- es ausschließlich und vollständig auf die Veränderung des wirtschaftlichen Umfeldes zurückzuführen ist, dass

das Konzernziel vollständig ohne eigenes Verschulden verfehlt (beispielsweise ein Ergebnismrückgang wegen eines Reputationsverlustes der gesamten Branche durch Skandal bei einem Mitbewerber oder durch Schäden aufgrund extremer Naturkatastrophen) oder gänzlich ohne eigenes Zutun erreicht oder sogar übertroffen worden ist (sogenannte „Windfall Profits“).

Bei der Entscheidung über den Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr wird vor dem Hintergrund von § 7 IVV geprüft, ob und in welcher Höhe ein Gesamtbetrag für die variable Vergütung festgesetzt werden kann („Poolvorbehaltsprüfung“). Im Rahmen der Entscheidung des Vorstands kann der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für Mitarbeitende reduziert werden oder sogar entfallen, wenn die Schwellenwerte der einzelnen Poolvorbehaltskriterien nicht erreicht werden. Zu den Poolvorbehaltskriterien zählen die Risikotragfähigkeit, die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung, die kombinierten Kapitalpufferanforderungen, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage. Sollten eine oder mehrere Gelb- oder Rotschwellen (am Anfang eines jeden Jahres definierte Grenzwerte) der oben genannten Poolvorbehaltskriterien erreicht worden sein, kommt es nur dann zur Zahlung einer – eventuell reduzierten – variablen Vergütung, wenn dies als Ergebnis einer Gesamtschau möglich ist („positive Gesamtschau“). Die Bank führt mehrmals jährlich eine Prüfung nach § 7 IVV durch. Damit ist sichergestellt, dass neben der Ermittlung eines Gesamtbetrags für die variable Vergütung eines Geschäftsjahres auch für unterjährige Zusagen, beispielsweise von garantierten Zahlungen (siehe Kapitel 2.3), die regulatorischen Voraussetzungen nach § 7 IVV erfüllt sind. Dies gilt ebenfalls,

wie in Kapitel 2.2.2 beschrieben, für die Auszahlung der zuvor zurückbehaltenen Vergütung von Risk Takern.

Als Orientierungswert für die variable Vergütung der Mitarbeitenden dient ihr variables Vergütungspotenzial. Das variable Vergütungspotenzial gibt an, welchen Betrag die variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr erreichen kann, wenn die von der Bank für den Konzern und die Segmente gesetzten Ziele vollständig erfüllt werden. Die Berechnung des variablen Vergütungspotenzials basiert auf dem individuellen Bruttomonatsgehalt, das je nach ComMap-Stufe und Risk Taker-Status mit einem unterschiedlichen Faktor multipliziert wird. Im Vergütungssystem für Mitarbeitende ist geregelt, dass die variable Vergütung die fixe Vergütung nicht überschreiten kann („Bonus Cap“). Im Einklang mit § 25a Abs. 5 KWG beträgt das Bonus Cap für Mitarbeitende, die nicht in einer Kontrolleinheit tätig sind, 1:1 (maximal mögliches Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung). Abweichend gilt für Mitarbeitende in den Kontrolleinheiten eine strengere Obergrenze, um sicherzustellen, dass der Schwerpunkt ihrer Vergütung auf der Fixvergütung liegt.

Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs.11 IVV gelten die Bereiche Group Risk Management (inklusive Group Compliance) und Group Audit. Die Commerzbank hat für Kontrolleinheiten kein eigenes Vergütungsmodell implementiert, da die Vergütungssysteme so ausgestaltet sind, dass sie der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwiderlaufen. Im Einklang mit § 9 Abs. 2 IVV ist im Vergütungssystem sichergestellt, dass der Schwerpunkt der Vergütung der Kontrolleinheiten auf der fixen Vergütung liegt.

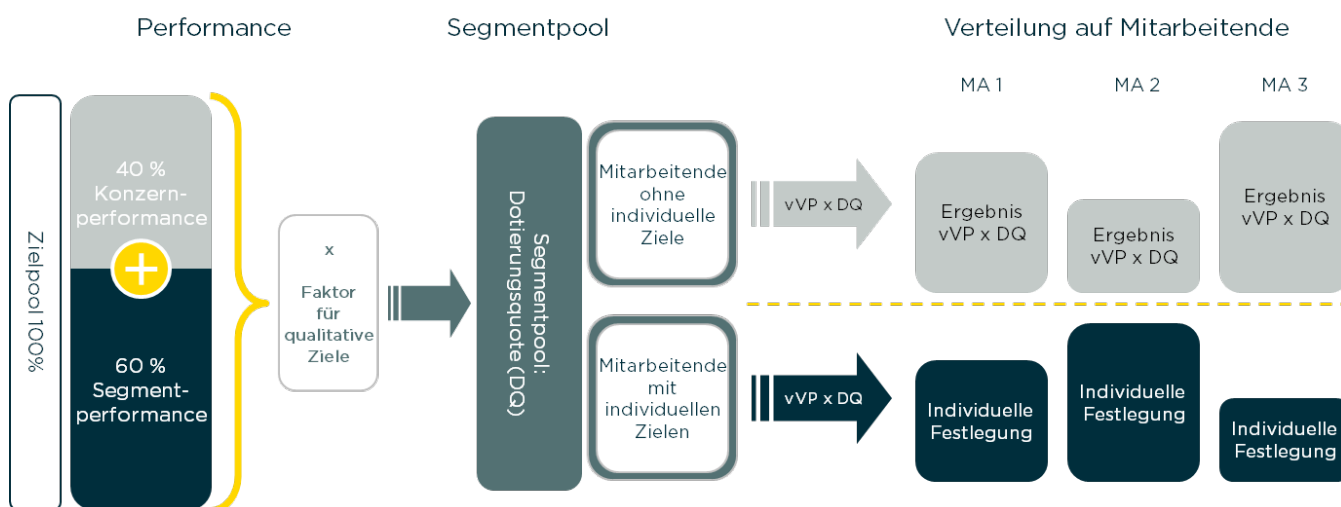


Abbildung 2: Systematik der variablen Vergütung bezogen auf das Geschäftsjahr 2024

2.2 Besondere Regelungen für Risk Taker

Die Auszahlungsmodalitäten für Mitarbeitende hängen davon ab, ob sie als Risk Taker I oder als Risk Taker II identifiziert wurden oder Non-Risk Taker sind.

Mitarbeitenden, die keine Risk Taker sind (sogenannte Non-Risk Taker), wird die variable Vergütung nach Ablauf eines Geschäftsjahres ohne weitere Bedingungen vollständig in einer Summe als STI Cash ausgezahlt. Die Auszahlung der variablen Vergütung für Mitarbeitende, die als Risk Taker identifiziert wurden, unterliegt hingegen gesonderten Bedingungen (siehe Kapitel 2.2.2).

2.2.1 Risk Taker-Identifizierung

Gemäß § 25a Abs. 5b KWG muss die Commerzbank als bedeutendes Institut anhand einer Risikoanalyse die Mitarbeitenden identifizieren, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Commerzbank AG (Instituts-Risk-Taker) oder der aufsichtsrechtlichen Commerzbank-Gruppe (Gruppen-Risk Taker) ausübt.

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

Von der Herausnahmemöglichkeit nach Artikel 6 Abs. 2 i.V.m. Abs. 3 und 4 der Delegierten Verordnung hat die Commerzbank bei der Identifizierung von Risk Takern bislang keinen Gebrauch gemacht.

Die Kriterien, anhand derer die Commerzbank die Risk Taker identifiziert, sind nach den Kategorien Führungsverantwortung, Risikoverantwortung und Vergütungshöhe differenziert.

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

2.2.2 Vergütungsregelungen für Risk Taker

Die Commerzbank unterscheidet zwischen Risk Takern I und Risk Takern II. Risk Taker I sind grundsätzlich alle Mitglieder der ersten Konzernführungsebene, die in ihrer Funktion an den Vorstand der Commerzbank AG berichten, sowie weitere Mitarbeitende, die an die Geschäftsleitung eines anderen bedeutenden Instituts in der Commerzbank-

Gruppe berichten. Zusätzlich werden grundsätzlich die Mitglieder der Geschäftsleitung von gruppenangehörigen Gesellschaften als Risk Taker I identifiziert, die durch die Alternative Investment Fund Manager Directive (AIFMD) reguliert werden. Alle übrigen Risk Taker sind als Risk Taker II eingestuft.

Risk Taker, deren variable Vergütung 50.000 Euro beziehungsweise ein Drittel der Gesamtvergütung (Risk Taker-Freigrenze gemäß § 18 Abs. 1 IVV) nicht übersteigt, erhalten analog zu Non-Risk Takern ihre gesamte variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr vollständig und nicht zurückbehalten als STI Cash ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2024 fielen in der Commerzbank-Gruppe insgesamt 369 Risk Taker beziehungsweise Gruppen-Risk Taker mit einer Fixvergütung von insgesamt rund 45 Mio. Euro und einer variablen Vergütung von insgesamt rund 13 Mio. Euro unter die Ausnahme, weil deren variable Vergütung die Freigrenze nicht überstieg.

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

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

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

Darüber hinaus hat die Bank im Einklang mit § 20 Abs. 3 IVV einen Schwellenwert von 180.000 Euro festgelegt, ab dem das LTI für einen Risk Taker II 60 Prozent (statt 40 Prozent)

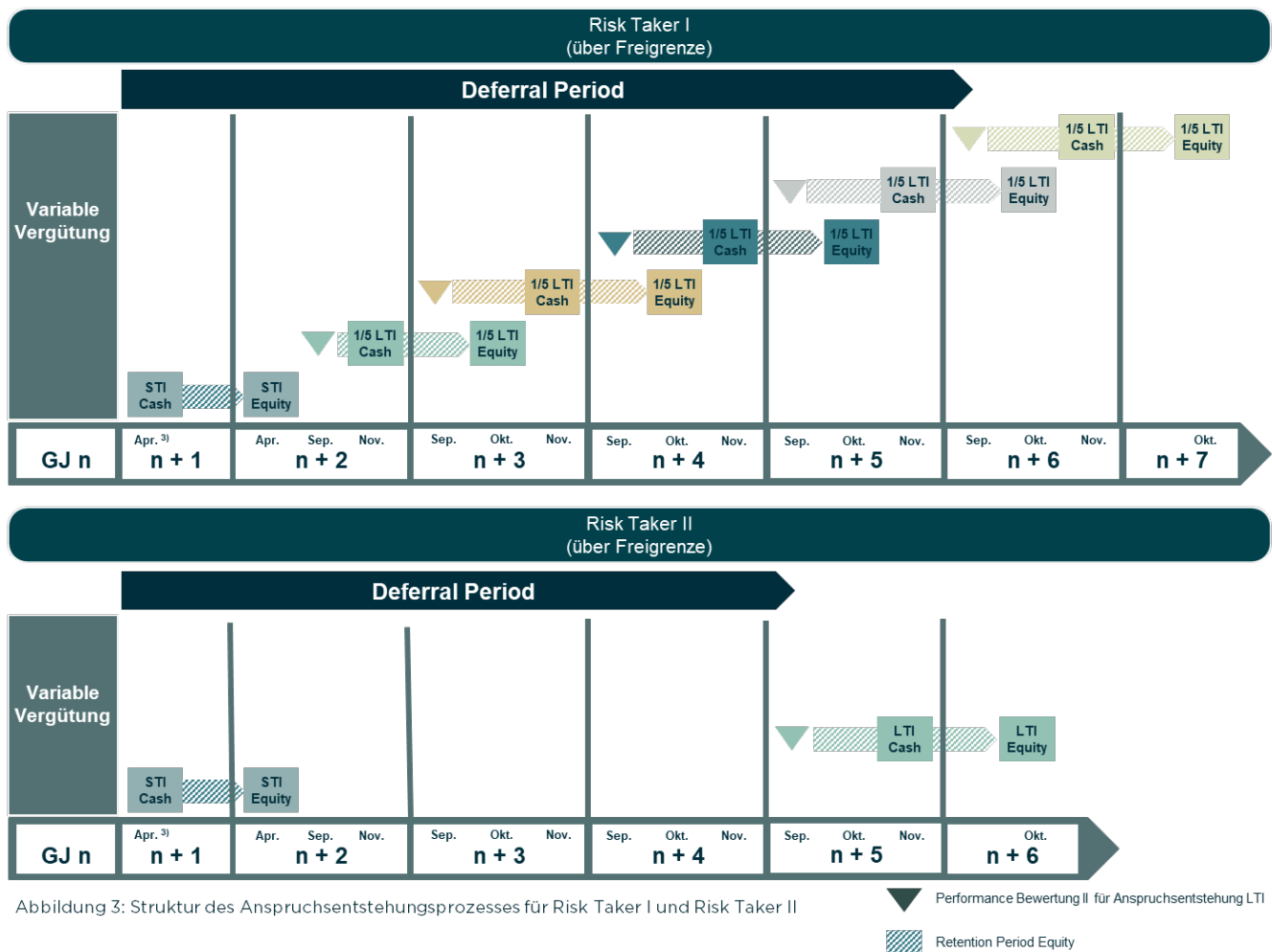


Abbildung 3: Struktur des Anspruchsentstehungsprozesses für Risk Taker I und Risk Taker II

mit einer unveränderten 4-jährigen Deferral Period beträgt. Voraussetzung für eine spätere Anspruchsentstehung des LTI ist, dass zuvor keine Hinderungsgründe identifiziert wurden, die die Entstehung des LTI-Anspruchs ganz oder teilweise verhindern (siehe Kapitel 2.2.3).

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

Im Executive-Modell werden die einzelnen Tranchen des LTI Cash sowie des LTI Equity über die Laufzeit des LTI hinweg nach der jeweiligen Performancebewertung II und der Anspruchsentstehung im jeweiligen Kalenderjahr pro rata temporis (Annual Vesting) ausgezahlt. Die Auszahlung des LTI Cash erfolgt jeweils im vierten Quartal, beginnend mit dem Jahr n + 2 bis zum Jahr n + 6 (LTI Equity beginnend mit dem Jahr n + 3 bis zum Jahr n + 7) (siehe Abbildung 3).

2.2.3 Performancebewertung für Risk Taker

Für Risk Taker und für diejenigen Non-Risk Taker, deren individuelle Leistung bei der Festlegung der variablen Vergütung zugrunde liegt, wird die Performance nach Ablauf eines Geschäftsjahres bewertet. Diese Performance-

³⁾ In einzelnen Auslandsstandorten erfolgt die Auszahlung bereits im März des Jahres n+1.

bewertung I bildet die Grundlage für die Festsetzung ihrer variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr.

Sofern die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, kann die variable Vergütung ganz oder teilweise entfallen. Etwaiges sitten- oder pflichtwidriges Verhalten führt ungeachtet der individuellen Zielerreichung zu einer Reduzierung oder vollständigen Streichung der variablen Vergütung für das relevante Geschäftsjahr. Die variable Vergütung entfällt auch, wenn der Risk Taker im Bemessungszeitraum an einem Verhalten, das für die 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 2 Jahre nach Ablauf der Deferral Period zurückfordern (Clawback). Dies umfasst nicht nur die LTI-Anteile, sondern auch bereits ausgezahlte STI-Anteile der variablen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr.

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

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

Die Entscheidung zum Anspruchserwerb der LTIs wird durch das „Decision Board“ unterhalb des Vorstands (siehe Kapitel 1.5) unterstützt. Dies gewährleistet eine konsequente und einheitliche Performancebewertung II. Das Decision Board prüft ebenfalls, ob die Clawback-Bedingungen erfüllt sind. Das Decision Board unterstützt die Entscheidung des Vorstands in diesen Fällen durch die Empfehlung angemessener Maßnahmen. Die finale Entscheidung über die LTI-Anspruchsentstehung sowie die Anwendung von Malus oder Clawback obliegt dem Vorstand.

2.2.4 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das in den Vergütungssystemen verankerte Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 IVV regelt, dass Mitarbeitende keine Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen treffen dürfen, um die Risikoadjustierung ihrer

variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Insbesondere dürfen keine Instrumente oder Methoden angewendet werden, durch die die Anforderungen der IVV umgangen werden, wie zum Beispiel Absicherungsgeschäfte gegen Kursverluste der Commerzbank-Aktien. In diesem Kontext führt die Vergütungsbeauftragte zusammen mit Group Compliance regelmäßig stichprobenartige Kontrollen durch.

2.3 Halteprämien, garantierte variable Vergütungen, Abfindungen

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

Im Rahmen von strategischen Projekten oder Neuausrichtungen können in Einzelfällen Halteprämien notwendig sein, um die Abwanderung von Mitarbeitenden zu verhindern, die beispielsweise für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs benötigt werden. Der Vorstand der Commerzbank AG hat im Rahmen der Umsetzung der „Strategie 2024“ für ausgewählte internationale Standorte Halteprämien gewährt sowie für ausgewählte Tochtergesellschaften im Ausland empfohlen.

Für Abfindungen gelten in der Commerzbank AG Kriterien für die Bestimmung der Abfindungsbeträge und Obergrenzen. Die Abfindungsregelungen gelten für die Beschäftigten der Commerzbank AG. Tochtergesellschaften innerhalb der Commerzbank-Gruppe wird die Anwendung der Regelungen empfohlen. Zusätzlich galt bis Ende 2024 in der Commerzbank AG in Deutschland der mit den Arbeitnehmervertretungen vereinbarte Sozialplan für die Umsetzung der Strategie 2024. Der Sozialplan definiert Abfindungsregelungen, die in seinem Geltungsbereich zur Anwendung kommen.

3 Gruppenweite Umsetzung

3.1 Gruppenweite Vergütungsstrategie

Im Kontext von § 27 IVV hat die Commerzbank für ihre gruppenangehörigen Tochtergesellschaften eine gruppenweite Vergütungsstrategie festgelegt, die die Grundsätze für angemessene, transparente, geschlechtsneutrale und auf eine nachhaltige Entwicklung der Gruppe ausgerichtete Vergütungssysteme vorgibt. Von der gruppenweiten Vergütungsstrategie sind grundsätzlich all jene Unternehmen umfasst, die gemäß § 10a Abs. 1 und 2 KWG dem aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis angehören. In diesen Tochtergesellschaften sind zudem Gruppen-Risk Taker zu identifizieren, für die die Anforderungen des Bonus Caps gemäß § 25a Absatz 5 KWG sowie die Anforderungen gemäß § 18 Abs. 1 und 3 bis 5 sowie der §§ 19 bis 22 IVV umzusetzen sind.

Internationale Standorte der Commerzbank AG sowie in- und ausländische Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises sind grundsätzlich verpflichtet, die Vorgaben der gruppenweiten Vergütungsstrategie umzusetzen und einzuhalten, sofern sie keinen strengeren nationalen Regulierungen unterliegen. Im Geschäftsjahr 2024 waren neben der Commerzbank AG weitere 34 Gesellschaften in Deutschland und an den internationalen Standorten Teil des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises. Für Tochtergesellschaften außerhalb der aufsichtsrechtlichen Commerzbank-Gruppe dient die Vergütungsstrategie zur Orientierung und kann ganz oder in Teilen angewendet werden.

Die Vergütungsstrategie wird regelmäßig überprüft und ihre Umsetzung in der Commerzbank-Gruppe erfolgt grundsätzlich zusammen mit der Compensation Policy und der Benefits Policy. Die Compensation Policy gibt die generellen Anforderungen zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und die Benefits Policy die Anforderungen für die Ausgestaltung von Zusatzleistungen vor. Ziel ist es, die regulatorischen Anforderungen für die Commerzbank-Gruppe zu konkretisieren, eine gruppenweite Vergütungsstrategie innerhalb der Commerzbank-Gruppe umzusetzen und Regeln für die Vergütungssysteme der Mitarbeitenden festzulegen.

3.2 Gruppenangehörige Institute

Eine Reihe von Tochtergesellschaften des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises veröffentlicht eigene Informationen zu ihren Vergütungssystemen, die in den

gesellschaftsbezogenen Offenlegungen der jeweiligen Tochtergesellschaft nachlesbar sind.

So legt die Commerz Real AG Informationen zu den Vergütungsregelungen der Commerz Real-Gruppe in einem eigenen Bericht offen. Die Aquila Capital Investmentgesellschaft mbH veröffentlicht ihre Vergütungsrichtlinie auf der Internetseite der Aquila Capital. Informationen zur Vergütung der mBank S.A. sowie der mBank-Gruppe sind unter anderem im Geschäftsbericht sowie den „Disclosures regarding capital adequacy of mBank S.A. Group“ verfügbar. Die Vergütungsregelungen der Commerzbank Finance & Covered Bond S.A. werden in deren Geschäftsbericht dargestellt.⁴ Die Berichte sind auf den Internetseiten der jeweiligen Gesellschaften einsehbar. Die Veröffentlichungstermine der Gesellschaften weichen teilweise von denen der Commerzbank AG ab.

Für diejenigen Institute der Commerzbank-Gruppe, die keine eigenen Informationen über ihre Vergütungssysteme veröffentlichen, sind grundsätzlich weiterführende Informationen zu den Vergütungssystemen offenzulegen. Institute ohne eine eigene Offenlegung waren im Berichtszeitraum die Commerz Markets LLC, die Yellowfin Asset Management GmbH sowie die Commerzbank (Eurasija) AO. Die Commerz Markets LLC⁵ verweist in ihrem Geschäftsbericht explizit auf die analoge Anwendung der Vergütungssysteme der Commerzbank AG.

Außer der Commerzbank (Eurasija) AO und der mBank wendeten alle Institute der Gruppe im Geschäftsjahr 2024 die in diesem Vergütungsbericht beschriebenen Systeme an. Die mBank veröffentlicht eigene Informationen zu ihrem Vergütungssystem (siehe oben), sodass eine weitergehende Offenlegung nur für die Commerzbank (Eurasija) AO erforderlich ist, die in den nachstehenden Abschnitten erfolgt.

Die quantitative Offenlegung, das heißt die Offenlegung der aggregierten Vergütungsbeträge der Gesellschaften wird auf konsolidierter Ebene durch Kapitel 4 dieses Berichts erfüllt.

Die Commerzbank (Eurasija) AO hat die gruppenweite Vergütungsstrategie eingeführt und orientiert sich, soweit dies im Hinblick auf die russische Regulierung möglich ist, hinsichtlich ihrer Vergütungssysteme an den gruppenweiten Vorgaben. Dabei weisen die Vergütungssysteme der Bank vereinzelte Besonderheiten auf.

Die Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung berücksichtigt neben der Performance der Tochtergesell-

⁴ Geschäftsbericht 2024 der Commerzbank Finance & Covered Bond S.A.

⁵ „Statement of Financial Condition“ für das Geschäftsjahr 2024.

schaft auch das Ergebnis des Commerzbank-Konzerns und des Firmenkunden-Segments. Auf der individuellen Ebene findet für alle Mitarbeitenden grundsätzlich das in Kapitel 2 beschriebene Vergütungsmodell Anwendung. Abweichend davon wird die Leistung der Risk Taker der Commerzbank (Eurasija) AO über einen Zeitraum von 3 Jahren ermittelt. Die Auszahlung der gesamten variablen Vergütung für Risk Taker (STI und LTI) erfolgt auf Grundlage der russischen Regulatorik vollständig in STI Cash und LTI Cash, da eine Auszahlung in Aktien oder anderen Finanzinstrumenten der Commerzbank AG aufgrund der Vorgaben des russischen Regulators nicht zulässig ist. Die Anspruchsentstehung der LTIs erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2025 (erstmalige

Gewährung im Jahr 2026) für alle Risk Taker pro rata temporis in gleichen Tranchen (Annual Vesting) über einen 4-jährigen Zurückbehaltungszeitraum.

Die variable Vergütung von Mitarbeitenden in Kontrolleinheiten wird in der Commerzbank (Eurasija) AO unabhängig von den Ertragszielen der überwachten Einheiten bestimmt. Maßgeblich für die Bemessung der Performances dieser Einheiten ist die Erfüllung qualitativer Indikatoren, mit der die Effektivität und Funktionsfähigkeit der internen Kontrolleinheiten bewertet wird. Die individuelle Zielerreichung der Mitarbeitenden kann dabei 100 Prozent nicht übersteigen.

4 Quantitative Angaben

Die Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 16 IVV in Verbindung mit Artikel 450 CRR erfolgt für den aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis. Die quantitativen Angaben zu den Risk Tatern unter Kapitel 4.2 enthalten neben den Vergütungen der Risk Taker der Commerzbank AG ebenso Informationen über die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitungen von Tochtergesellschaften, die als Gruppen-Risk Taker identifiziert wurden. Risk Taker, die von

Tochtergesellschaften auf Solo-Ebene ausschließlich unter Anwendung lokaler Bestimmungen identifiziert wurden, werden in diesem Vergütungsbericht nur dann offengelegt, wenn das Institut die Vergütungsdaten ihrer lokalen Risk Taker nicht selbst veröffentlicht. Für das Geschäftsjahr 2024 betraf dies keine der aufsichtsrechtlich konsolidierten Gesellschaften der Commerzbank-Gruppe.

4.1 Vergütung nach Geschäftsbereichen

Gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 IVV werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen aller Mitarbeitenden nach Geschäftsbereichen aufgeschlüsselt zusammengefasst. Unter „Fixe Vergütung“ sind neben dem Grundgehalt Zulagen und die Aufwendungen für Altersversorgung sowie die sozialen Abgaben zusammengefasst (alle Angaben nach IFRS). Der Begriff „variable Vergütung“

umfasst neben der in Kapitel 2 beschriebenen leistungsabhängigen variablen Vergütung weitere Zahlungen, die anlässlich der Aufnahme (Garantien, Sign-ons, Buy-outs) oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Abfindungen) gewährt werden; inklusive sozialer Abgaben sowie Auflösung von Rückstellungen aus Vorjahren (alle Angaben nach IFRS).

Segment	Aufsichtsrat der Commerzbank AG	Vorstand der Commerzbank AG	Privat- und Unter- nehmerkunden	Firmenkunden (exkl. Investment Banking)	Investment Banking ⁸	Vermögens- verwaltung	Unternehmens- funktionen	Unabhängige interne Kontroll- funktionen	Konzern gesamt
in Euro									
Anzahl Mitarbeitende ⁶	21	8	12.442	2.890	1.667	1.076	19.835	4.493	42.432
Anzahl Mitarbeitende in Vollzeitäquivalenten	21	8	11.517	2.634	1.611	1.003	18.129	4.233	39.155
Gesamtvergütung	3.779.695	18.362.592	947.440.630	277.124.689	350.111.899	121.588.555	1.563.167.012	469.103.344	3.750.678.415
Fixe Vergütung (inkl. Altersversorgung)	3.779.695	11.865.219	861.517.892	223.883.621	284.617.587	104.662.663	1.356.579.570	404.556.031	3.251.462.277
Grundgehalt und Zulagen	3.779.695	9.126.979	816.167.288	212.713.491	269.331.561	100.065.283	1.289.370.715	383.769.218	3.084.324.231
Aufwendungen für Alters- versorgung	-	2.738.240	45.350.604	11.170.130	15.286.025	4.597.380	67.208.855	20.786.812	167.138.046
Variable Vergütung	-	6.497.373	85.922.737	53.241.068	65.494.312	16.925.892	206.587.442	64.547.314	499.216.138
Begünstigte der variablen Vergütung in der Commerzbank Gruppe ⁷	-	8	11.907	2.405	1.759	965	16.762	4.130	37.936

⁶ Natürliche Personen zum Stichtag 31. Dezember 2024.

⁷ Natürliche Personen, die für das Geschäftsjahr 2024 eine variable Vergütung erhalten haben. Hierin enthalten sind Austritte, die zum Stichtag

31. Dezember 2024 nicht mehr Mitarbeitende der Commerzbank-Gruppe waren.

⁸ Inklusive Group Treasury.

4.2 Vergütung der Risk Taker

Gemäß Artikel 450 Abs. 1 lit. (g) und (h) CRR werden im Folgenden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen aufgeschlüsselt nach Aufsichtsrat und Vorstand sowie Instituts- und Gruppen-Risk Takern dargestellt. Für die Darstellung im Kapitel 4.2 sind die Mustertabellen Remuneration (REM) 1 bis 5 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 zu verwenden. Für die in der Tabelle nach dem Wortlaut der Durchführungsverordnung als „Sonstige

Mitglieder der Geschäftsleitung“ bezeichnete Personengruppe wird in der Commerzbank der Begriff „Executives“ verwendet (siehe Spalte c in der Tabelle REM 1). Die in der Tabelle als „sonstige identifizierte Mitarbeitende“ bezeichnete Personengruppe umfasst in der Commerzbank die übrigen Instituts- und Gruppen-Risk Taker unterhalb der Executive-Ebene (siehe Spalte d in der Tabelle REM 1).

4.2.1 Für das Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung

Gemäß Artikel 450 Abs. 1 lit. (h), (i) bis (ii) CRR werden in Tabelle REM 1 die Vergütungsbeträge für das Geschäftsjahr 2024 (aufgeteilt in fixe und variable Vergütung) die Zahl der Begünstigten, die Beträge und Formen der variablen

Vergütung (aufgeteilt in Barvergütung, Aktien, an Aktien geknüpfte Instrumente und gegebenenfalls andere Arten der variablen Vergütung) offengelegt.

REM 1		a	b	c	d
		Aufsichtsrat der Commerzbank AG	Vorstand der Commerzbank AG	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeitende
		in Euro			
1	Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden ⁹	21	8	43	910
2	Feste Vergütung insgesamt	3.779.695	11.865.219	20.176.715	176.878.174
3	Davon: monetäre Vergütung ¹⁰	3.779.695	9.126.979	17.896.964	162.683.510
4	(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
EU-4 a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5 x	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
6	(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
7	Davon: sonstige Positionen ¹¹	-	2.738.240	2.279.750	14.194.664
8	(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-

⁹ Personen, die die in dieser Tabelle aufgeführten Vergütungen erhalten haben (Aufsichtsrat und Vorstand in natürlichen Personen, weitere Risk Taker in Vollzeitkapazitäten).

¹⁰ Aufsichtsfunktion inklusive Ausschussvergütungen und Sitzungsgeldern.

¹¹ Aufwendungen für Altersversorgung nach IFRS.

	REM 1	a	b	c	d
		Aufsichtsrat der Commerzbank AG	Vorstand der Commerzbank AG	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
	in Euro				
9	Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden, die eine variable Vergütung erhalten haben ¹²	-	8	43	793
10	Variable Vergütung insgesamt	-	6.497.373	14.465.361	69.585.961
11	Davon: monetäre Vergütung	-	2.598.949	5.277.820	40.101.154
12	Davon: zurückbehalten	-	1.559.370	3.075.514	12.559.146
EU-13 a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	1.825.116
EU-14 a	Davon: zurückbehalten	-	-	-	1.013.109
EU-13 b	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	3.898.424	5.125.857	25.453.016
EU-14 b	Davon: zurückbehalten	-	2.339.054	3.075.514	11.417.068
EU-14 x	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14 y	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15	Davon: sonstige Positionen ¹³	-	-	4.061.684	2.206.675
16	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17	Feste und variable Vergütung insgesamt	3.779.695	18.362.592	34.642.075	246.464.135

¹² Personen, die die in dieser Tabelle aufgeführten Vergütungen erhalten haben (Aufsichtsrat und Vorstand in natürlichen Personen, weitere Risk Taker in Vollzeitkapazitäten).

¹³ Vergütungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4.2.2 Risk Taker gewährte oder gezahlte Neueinstellungsprämien und Abfindungen

Gemäß Artikel 450 Abs. 1 lit. (h), (v) bis (vii) CRR werden in der Tabelle REM 2 die während des Geschäftsjahres gewährten Neueinstellungsprämien und die Beträge der während des Geschäftsjahres gezahlten Abfindungen aus Vorperioden sowie neu gewährten Abfindungen offen

gelegt. Ergänzt werden diese Angaben durch die Anzahl der jeweils Begünstigten sowie durch den höchsten Abfindungsbetrag, der einer Einzelperson zugesprochen wurde.

REM 2	a	b	c	d
	Aufsichtsrat der Commerzbank AG	Vorstand der Commerzbank AG	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeitende
in Euro				
Garantierte variable Vergütung				
1 Gewährte garantierte variable Vergütung - Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden ¹⁴	-	-	1	4
2 Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	200.000	333.299
3 Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-	291.111
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4 In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden ¹⁴	-	-	-	-
5 In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6 Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden ¹⁴	-	-	1	14
7 Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag in Euro	-	-	4.061.684	2.475.720
8 Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	4.061.684	2.475.720
9 Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
10 Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	-	-	4.061.684	2.475.720
11 Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	3.775.012	623.004

¹⁴ Personen, die die in dieser Tabelle aufgeführten Vergütungen erhalten haben (Aufsichtsrat und Vorstand in natürlichen Personen, weitere Risk Taker in Vollzeitkapazitäten).

4.2.3 Zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren

Gemäß Artikel 450 Abs. 1 lit. (h), (iii) bis (iv) CRR werden in der Tabelle REM 3 die Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütungen aus Vorjahren (aufgeteilt in erdiente und noch nicht erdiente Teile) und die Beträge der

zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres gewährt, ausgezahlt oder infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden, detailliert dargestellt.

	REM 3	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen ¹⁵	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Im Geschäftsjahr vorgenommene Leistungsanpassungen für zurückbehaltene, im Geschäftsjahr zu beziehende Vergütungen	Im Geschäftsjahr vorgenommene Leistungsanpassungen für zurückbehaltene, in künftigen Leistungsperioden zu beziehende Vergütungen	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres ¹⁶	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
	in Euro								
1	Aufsichtsrat der Commerzbank AG	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
4	An Anteile geknüpfte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Vorstand der Commerzbank AG	14.408.036	1.008.000	13.400.036	-201.600	-	138.842	880.702	64.540
8	Monetäre Vergütung	7.204.018	504.000	6.700.018	-100.800	-	-	403.200	-
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	7.204.018	504.000	6.700.018	-100.800	-	138.842	477.502	64.540
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-

¹⁵ Die in den zurückbehaltenen Vergütungen ausgewiesenen, an Anteile geknüpften oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumente sind mit ihrem Wert zum Zeitpunkt der Gewährung ausgewiesen.

¹⁶ Gesamtbetrag der Anpassungen im Geschäftsjahr aufgrund nachträglicher impliziter Anpassungen (unter anderem aufgrund von Austritten ohne

weitere Ansprüche auf aufgeschobene variable Vergütung oder die Realisierung von Aktienkursveränderungen zum Zeitpunkt der Zuteilung der Anteile).

	REM 3	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen ¹⁷	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Im Geschäftsjahr vorgenommene Leistungsanpassungen für zurückbehaltene, im Geschäftsjahr zu beziehende Vergütungen	Im Geschäftsjahr vorgenommene Leistungsanpassungen für zurückbehaltene, in künftigen Leistungsperioden zu beziehende Vergütungen	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres ¹⁸	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
	in Euro								
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	20.368.775	-	20.368.775	-	-	-	-	-
14	Monetäre Vergütung	10.194.911	-	10.194.911	-	-	-	-	-
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	10.173.864	-	10.173.864	-	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	66.324.481	3.013.717	63.310.764	-	-	295.593	2.089.671	1.219.639
20	Monetäre Vergütung	32.682.121	1.244.859	31.437.262	-	-	-	1.244.859	-
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	3.931.919	1.453.163	2.478.756	-	-	-	788.267	664.896
22	An Anteile geknüpfte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	29.710.440	315.695	29.394.746	-	-	295.593	56.545	554.743
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	101.101.292	4.021.717	97.079.575	-201.600	-	434.436	2.970.373	1.284.180

¹⁷ Die in den zurückbehaltenen Vergütungen ausgewiesenen, an Anteile geknüpften oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumente sind mit ihrem Wert zum Zeitpunkt der Gewährung ausgewiesen.

¹⁸ Gesamtbetrag der Anpassungen im Geschäftsjahr aufgrund nachträglicher impliziter Anpassungen (unter anderem aufgrund von Austritten ohne

weitere Ansprüche auf aufgeschobene variable Vergütung oder die Realisierung von Aktienkursveränderungen zum Zeitpunkt der Zuteilung der Anteile).

4.2.4 Anzahl der Personen mit einer besonders hohen Vergütung

Gemäß Artikel 450 Abs.1 lit. (i) CRR wird in der Tabelle REM 4 die Anzahl der Risk Taker der Commerzbank AG sowie der Gruppen-Risk Taker aufgeschlüsselt, deren Vergütung sich für das Geschäftsjahr 2024 auf 1 Mio. Euro oder mehr belief. Die Aufschlüsselung erfolgt bis zu einem

Betrag von unter 5 Mio. Euro in Vergütungsstufen von 500.000 Euro, ab 5 Mio. Euro in Stufen von 1 Mio. Euro. Sie beinhaltet die Dienstzeitaufwendungen für die Altersversorgung nach IFRS.

REM 4		a
Identifizierte Mitarbeitende, die ein hohes Einkommen im Sinne von Art. 450 Abs. 1 i CRR beziehen ¹⁹		
1	1,000,000 bis 1,499,999 Euro	5
2	1,500,000 bis 1,999,999 Euro	3
3	2,000,000 bis 2,499,999 Euro	4
4	2,500,000 bis 2,999,999 Euro	-
5	3,000,000 bis 3,499,999 Euro	1
6	3,500,000 bis 3,999,999 Euro	-
7	4,000,000 bis 4,499,999 Euro	2
8	4,500,000 bis 4,999,999 Euro	-
9	5,000,000 bis 5,999,999 Euro	-
10	6,000,000 bis 6,999,999 Euro	-
11	7,000,000 bis 7,999,999 Euro	-

¹⁹ Inklusive Aufsichtsrat und Vorstand der Commerzbank AG. Details zum Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands können dem separaten aktienrechtlichen Vergütungsbericht 2024 entnommen werden, der auf der

Homepage der Commerzbank unter Investor Relations/Corporate Governance/Vergütung veröffentlicht ist.

4.2.5 Vergütung der Risk Taker nach Geschäftsbereichen

Gemäß Artikel 450 Abs. 1 lit. (g) CRR werden in der Tabelle REM 5 zusammengefasste quantitative Angaben zu den

Vergütungen der Risk Taker nach Geschäftsbereichen aufgeschlüsselt offengelegt.

	REM 5	a	b	c	d	e	f	g	h	j
		Aufsichtsrat der Commerzbank AG	Vorstand der Commerzbank AG	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking ²¹	Retail Banking ²²	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Summe
	in Euro									
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeitenden ²⁰	21	8	29	220	256	27	262	188	982
2	Davon: Aufsichtsrat und Vorstand der Commerzbank AG	21	8	29	-	-	-	-	-	29
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	-	-	-	5	14	-	17	7	43
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeitende	-	-	-	215	243	27	245	180	910
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeitenden	3.779.695	18.362.592	22.142.287	92.950.193	69.362.443	6.835.675	60.927.403	51.030.497	303.248.498
6	Davon: variable Vergütung	-	6.497.373	6.497.373	26.842.369	22.439.783	1.896.131	17.996.845	14.876.194	90.548.695
7	Davon: feste Vergütung	3.779.695	11.865.219	15.644.914	66.107.824	46.922.659	4.939.545	42.930.558	36.154.303	212.699.802

Frankfurt am Main, im Juni 2025

Commerzbank Aktiengesellschaft

²⁰ Aufsichtsrat und Vorstand in natürlichen Personen, weitere Risk Taker in Vollzeitkapazitäten).

²¹ Inklusive Group Treasury.

²² „Retail Banking“ enthält die Segmente Firmenkunden (exklusive Investment Banking) und Private Kunden.