



COMMERZBANK

Vergütungsbericht 2023

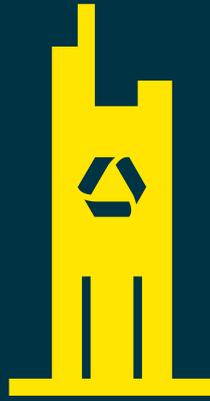


Der nachfolgende Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Commerzbank Aktiengesellschaft und gibt Aufschluss über die Vergütungshöhe und -struktur für das Geschäftsjahr 2023. Die Darlegungen entsprechen sowohl den Anforderungen des § 162 AktG als auch den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

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

A. Vorstand	1		
Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2023	1	VIII. Vergütung für das Geschäftsjahr 2023	36
Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023	1	IX. Ausstehende virtuelle Aktien aus variabler Vergütung	38
Weiterentwickeltes Vergütungssystem zum 1. Januar 2023 umgesetzt	1	X. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline „SOG“)	40
Abstimmung zum Vergütungsbericht 2022 auf der Hauptversammlung 2023	2	B. Aufsichtsrat	42
Vergütungssystem im Überblick	2	Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2023	42
I. Grundsätze der Vergütung des Vorstands	5	C. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	45
II. Vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem	13	I. Ertragsentwicklung	46
III. Angemessenheit der Vergütung	13	II. Vorstandsvergütung/Aufsichtsratsvergütung	46
IV. Leistungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses	14	III. Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	46
V. Erstattung entgangener variabler Vergütung und sonstige Ausgleichszahlungen	14		
VI. Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023	15		
VII. Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG	24		

A. Vorstand



Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023

Das Geschäftsjahr 2023 verlief trotz eines schwierigen, krisenbehafteten Umfelds für die Commerzbank sehr erfolgreich. Die Restrukturierung der Bank – unter anderem mit einem Bruttoabbau von annähernd 10 000 Vollzeitstellen und tiefen Einschnitten in das Filialnetz – hat die Commerzbank inzwischen abgeschlossen und die wesentlichen Kernziele der „Strategie 2024“ erreicht. Die aus den strategischen Maßnahmen abgeleiteten Fortschritte zeigen sich eindrücklich in den Zahlen für das Geschäftsjahr 2023. Die Commerzbank hat im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 operativ mit 3,4 Mrd. Euro und mit einem Konzernergebnis von 2,2 Mrd. Euro so viel verdient wie seit 15 Jahren nicht mehr. Mit einer harten Kernkapitalquote von 14,7 % ist die Commerzbank sehr solide aufgestellt und wieder in der Lage, ihre Aktionärinnen und Aktionäre angemessen am Erfolg der Bank zu beteiligen.

Weiterentwickeltes Vergütungssystem zum 1. Januar 2023 umgesetzt

Seit dem 1. Januar 2023 gilt das weiterentwickelte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Damit wird die variable Vergütung nun an neuen finanziellen Performanceindikatoren gemessen. Das operative Ergebnis sowie der Netto Return on Tangible Equity (NetRoTE) als Renditekennziffer haben die vorherige Kennziffer des Economic Value Added (EVA) ersetzt. Die neuen Indikatoren ermöglichen eine direktere und zugleich für Investoren transparentere Verknüpfung des Erfolgs der Bank mit der Höhe der variablen Vergütung.

Ein Überblick über die konkreten Änderungen des Vergütungssystems findet sich unter dem Abschnitt „Vergütungssystem 2023“ im Vergütungsbericht des Vorjahres sowie in der Veröffentlichung des Vergütungssystems für den Vorstand auf den Internetseiten der Commerzbank.

Abstimmung über den Vergütungsbericht 2022 auf der Hauptversammlung 2023

Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 mit 85,81 % gebilligt. Die hohe Zustimmungsgquote ist ein Beleg für das Vertrauen der Investoren in die richtungsweisenden Entscheidungen der Bank und zugleich Motivation, an der kontinuierlichen Verbesserung des Vergütungssystems weiterzuarbeiten. Gleichzeitig hat die Bank – auch durch Anregung von Investoren – weiteres Verbesserungspotential identifiziert.

Mit Blick auf die Verzielung der langfristigen Vergütungskomponente, kurz LTI (Long Term Incentive), haben Investoren angemerkt, dass keine separaten langfristigen Ziele für das LTI verwendet werden, sondern dem LTI dieselben Ziele wie für die kurzfristige Vergütungskomponente, kurz STI (Short Term Incentive), zugrunde liegen. Dies sind Ziele, die aus der langfristigen Strategie der Bank abgeleitet und auf das bevorstehende Geschäftsjahr heruntergebrochen werden. Investoren regten insoweit an, dass sich die Bemessung des LTIs an langfristig orientierten Zielen bemessen sollte, die zukunftsgerichtet sind und auf mehreren Jahren beruhen. Der Aufsichtsrat hat sich mit dieser Anregung ausführlich und intensiv beschäftigt. Der wesentliche Grund des Aufsichtsrats im Rahmen der „Strategie 2024“ identische Ziele für STI und LTI zu verwenden, beruhte auf der Intention, die Vorstände mit Nachdruck zu motivieren, die Meilensteine für die laufende Transformation zu erreichen. Für den Erfolg der „Strategie 2024“ war und ist die Erreichung der Ziele für die einzelnen Jahresscheiben bis 2024 von essenzieller Bedeutung. Eine Verwässerung durch längerfristige Ziele hätte den Erfolg der Transformation gefährden können. Die Richtigkeit dieser Intention zeigt sich eindrucksvoll in dem erfolgreichen

und vorzeitigen Abschluss der Transformation. Mit der „Strategie 2027“ ist es der richtige Zeitpunkt, auch das Vergütungssystem neuerlich weiterzuentwickeln und dabei auch die Hinweise der Investoren zu berücksichtigen. Hiermit hat der Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats zwischenzeitlich begonnen und ist bestrebt, der Komplexität gerecht zu werden, die sich aus dem Zusammenspiel der Anforderungen der Regulatorik einerseits und der Anforderungen der Investoren andererseits ergibt. Im Jahr 2024 sollen konkrete Vorschläge ausgearbeitet und Stakeholdern vorgestellt werden, so dass der Aufsichtsrat im Anschluss eine Entscheidung zur Weiterentwicklung des Vergütungssystems inklusive der zukünftigen LTI-Struktur treffen und sodann der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorlegen kann.

Neben der Überarbeitung der LTI-Struktur wünschten sich Investoren zudem eine detaillierte Erläuterung der Vergütungskonditionen des Vorsitzenden Dr. Manfred Knof für seine derzeitige Bestellungsperiode bis zum Ablauf des 31. Dezember 2025. Dies betraf zum einen die vorübergehende Abweichung der Höhe von Festvergütung und Zielbetrag der variablen Vergütung von dem Vergütungssystem und zum anderen die Zusage einer Einmalzahlung in die betriebliche Altersversorgung für das Geschäftsjahr 2021. Der Aufsichtsrat hatte diese Konditionen sorgfältig geprüft und bei deren Zusage im Jahr 2020 berücksichtigt, dass die Vergütung von Dr. Manfred Knof bei seinem vorherigen Arbeitgeber deutlich über den bei der Commerzbank im System vorgesehenen Bezügen lag. Für die Commerzbank war die Gewinnung von Dr. Manfred Knof von besonderer strategischer Bedeutung, so dass sich der Aufsichtsrat entschieden hatte, ihm diese Konditionen anzubieten, um ihn als Vorsitzenden zu gewinnen und die Zukunft der Bank dadurch nachhaltig zu stärken.

Vergütungssystem im Überblick

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über die Bestandteile des ab dem 1. Januar 2023 geltenden Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands.

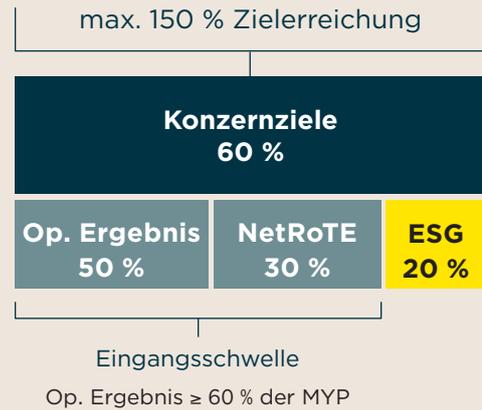
Bestandteil	Wesentlicher Inhalt	
Feste Vergütung	Vorstandsvorsitzender	1 674 247 Euro brutto
	Stellvertretende Vorsitzende	1 332 000 Euro brutto
	Ordentliches Vorstandsmitglied	990 000 Euro brutto
Sachbezüge	Dienstwagennutzung Sicherheitsmaßnahmen und Versicherungsbeiträge Übernahme der darauf anfallenden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

Bestandteil	Wesentlicher Inhalt	
Begrenzung der Höhe der variablen Vergütung	Max. variable Vergütung Max. Gesamtzielerreichung Max. Gesamtzielerreichungsbetrag	140 % der Festvergütung 150 % 990 000 Euro Ordentl. Vorstandsmitglied/ Geschäftsjahr
<p>Um das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden, ist die variable Vergütung auf maximal 140 % der Festvergütung begrenzt.</p> <p>Ferner ist die Gesamtzielerreichung auf maximal 150 % beschränkt, so dass – ohne Berücksichtigung der Wertentwicklung der Aktienanteile von STI und LTI – höchstens ein Gesamtzielerreichungsbetrag von 990 000 Euro brutto pro Geschäftsjahr von ordentlichen Vorstandsmitgliedern erreicht werden kann.</p>		
Maximalvergütung	Max. 6 Mio. Euro für ein Geschäftsjahr	Der Zufluss aus allen Vergütungsbestandteilen ist für jedes Vorstandsmitglied auf maximal 6 Mio. Euro brutto für ein Geschäftsjahr begrenzt.
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 Konzernzielerreichung bei Eintritt außergewöhnlicher Rahmenbedingungen	<p>Der Aufsichtsrat kann die Konzernzielerreichung beim Eintritt außergewöhnlicher Rahmenbedingungen um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Effekte zu neutralisieren.</p> <p>Voraussetzung ist insbesondere, dass die Veränderung der Rahmenbedingungen außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegt und unvorhersehbar war (zum Beispiel „Windfall Profits“ oder Ergebnismrückgang wegen Schäden aufgrund extremer Naturkatastrophen).</p> <p>Mit dieser Regelung kann der Aufsichtsrat außergewöhnliche Effekte, die nicht mit der Leistung eines Vorstandsmitglieds zusammenhängen, bei der Ermittlung der Zielerreichung berücksichtigen. Eine Anwendung dieses Anpassungsvorbehalts würde ausführlich im Vergütungsbericht dargestellt.</p>	
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 LTIs 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 Gesamtrisikostategie ausgerichtet und steht im Einklang mit der Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur der Bank. Um eine erfolgreiche und langfristig stabile Unternehmensführung zu stärken, stellt die variable Vergütung auf eine mehrjährige Bemessungsgrundlage ab. Die jährlich gesetzten Ziele für die variable Vergütung fördern die langfristige Entwicklung der Commerzbank.



2. Umweltbezogene Ziele als wesentlicher Bestandteil des Konzernziels

Nachhaltigkeit stellt ein zentrales strategisches Ziel der Commerzbank dar. Die im November 2023 veröffentlichte „Strategie 2027“ fußt auf den drei Säulen Wachstum, Exzellenz und Verantwortung. Verantwortung steht in diesem Kontext stellvertretend für das gesamte Nachhaltigkeitspektrum von ESG.

Die Commerzbank ist sich der wachsenden Bedeutung von ESG-Zielen bewusst und richtet die Ziele schon seit mehreren Jahren konkret an den Bereichen Umwelt, Soziales und guter Unternehmensführung aus. Mit der Umsetzung des weiterentwickelten Vergütungssystems seit dem 1. Januar 2023 sind die ESG-Ziele nunmehr innerhalb des Konzernziels konkret und verbindlich für alle Vorstandsmitglieder verankert und bilden mit einer Gewichtung von 20 % im Konzernziel einen wesentlichen Baustein der variablen Vergütung.

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

Die Commerzbank hat sich dafür insbesondere folgende Ziele gesetzt:

- Der CO₂-Ausstoß des Kredit- und Investmentportfolios soll bis spätestens 2050 auf netto null sinken.
- Das Volumen für nachhaltige Finanzprodukte soll sich bis Ende 2025 auf 300 Mrd. Euro erhöhen.
- Der eigene Bankbetrieb soll bereits bis 2040 „Net-Zero“ werden, inklusive klimaneutralen Lieferantenportfolios.

Umweltbezogene Ziele

Wesentlicher Bestandteil des Konzernziels



Die einzelnen ESG-Ziele für das Geschäftsjahr 2023 und deren Erreichung sind unter der Zielerreichung des Konzernziels im Einzelnen erläutert. Darüber hinaus sind ESG-Ziele auch in den individuellen Zielen sowie in den Ressortzielen einzelner Vorstandsmitglieder enthalten. Einzelheiten sind in der Darstellung der Ziele abgebildet. Weitere Details zum Thema Nachhaltigkeit finden sich im Geschäftsbericht im Kapitel „Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht“.

Ausblick ESG-Ziele 2024

Die strategische Bedeutung der CO₂-Reduktion des eigenen Bankbetriebs sowie des Kredit- und Investmentportfolios als umweltbezogenes Ziel wirkt im laufenden Geschäftsjahr unvermindert fort und bleibt ein wesentlicher Bestandteil für die Bemessung der variablen Vorstandsvergütung. Gleichzeitig hat der Aufsichtsrat für 2024 die Bereiche Social und Governance gestärkt, indem er die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie die Förderung der Unternehmenswerte der Commerzbank und der Integrität als weitere ESG-Ziele im Konzernziel gesetzt hat.

ESG 20 %

Umwelt 60 %

1 Reduktion der CO₂-Intensitäten der acht SBTi-Sektorportfolien gemäß SBTi-Commitment

Gewichtung 50 %

2 Reduktion des CO₂-Ausstoßes des eigenen Bankbetriebs der Commerzbank AG um 5 %

Gewichtung 50 %

Soziales 20 %

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

Governance 20 %

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

3. Grundzüge des Vergütungssystems

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

3.1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

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

standsmitglieder und 1 332 000 Euro für die stellvertretende Vorstandsvorsitzende. 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. Die Vorstandsmitglieder haben ferner Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung, die in Pensionsverträgen geregelt ist.

Grundzüge des Vergütungssystems



3.2. Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)

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

Short Term Incentive (STI)

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

Long Term Incentive (LTI)

Die verbleibenden 60 % der variablen Vergütung sind als Long Term Incentive ausgestaltet. Bis zum Geschäftsjahr 2022 erfolg-

te die Anspruchsentstehung und Auszahlung des LTIs erst nach Ablauf des regelmäßig fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraums, im Rahmen des sogenannten „Cliff Vestings“. Mit der Einführung des weiterentwickelten Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023 wird der LTI nunmehr ratierlich in regelmäßig fünf gleich hohen jährlichen Tranchen ausgezahlt.

Vor der Entstehung jeder Tranche prüft der Aufsichtsrat, ob die Ermittlung des Gesamtzielerreichungsbetrages auch rückblickend noch zutreffend ist, zum Beispiel ob Risiken unterschätzt oder nicht erkannt wurden oder unerwartete Verluste eingetreten sind, oder eine Reduzierung infolge eines Fehlverhaltens erfolgen muss. Der Anspruch auf das LTI steht daher unter dem Vorbehalt einer nachträglichen Leistungsbewertung. Die nachträgliche Leistungsbewertung durch den Aufsichtsrat kann zu einer Reduzierung bis zu einer vollständigen Streichung des gesamten LTIs 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 Wert der LTI-Komponenten von der Kursentwicklung der Commerzbank-Aktie und damit von der langfristigen Wertentwicklung der Commerzbank ab. Die Auszahlung der STI- und LTI-Bestandteile der variablen Vergütung sind schematisch für das Geschäftsjahr 2023 nachfolgend dargestellt:

	2021 (n-2)	2022 (n-1)	2023 (n)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Variable Vergütung 2023 Baranteil	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 %)	
Variable Vergütung 2023 Aktienanteil				STI - Aktienanteil (24 %)	LTI Aktienanteil 1/5 (7 %)					
Prozent des Gesamtbetrags				16 %	29 %	12 %	12 %	12 %	12 %	7 %

3.2.1. Zielbetrag

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

3.2.2. Zielfestlegung

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

Konzernziel Das Konzernziel legt der Aufsichtsrat für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich fest. Das Konzernziel besteht aus drei Teilzielen: Dem operativen Ergebnis mit einer Gewichtung von 50 %, dem Netto 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. 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 mit dem Vergütungssystem in 2023 neu eingeführten Eingangsschwelle wider:

80 % des Konzernziels (50 % operatives Ergebnis und 30 % NetRoTE) stehen unter der Bedingung, dass mindestens 60 % des operativen Ergebnisses der Mehrjahresplanung (MYP) im Geschäftsjahr erreicht werden müssen. Unterschreitet das operative Ergebnis diese Eingangsschwelle, werden beide Teilziele, das heißt operatives Ergebnis und

NetRoTE, mit 0 % in der Zielerreichung bewertet. Das ESG-Ziel bleibt von der Eingangsschwelle unberührt, um dessen Incentivierungswirkung nicht zu tangieren.

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

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

Die Systematik ist im nachstehenden Abschnitt „Zielerreichung“ näher beschrieben und in einer Grafik dargestellt.

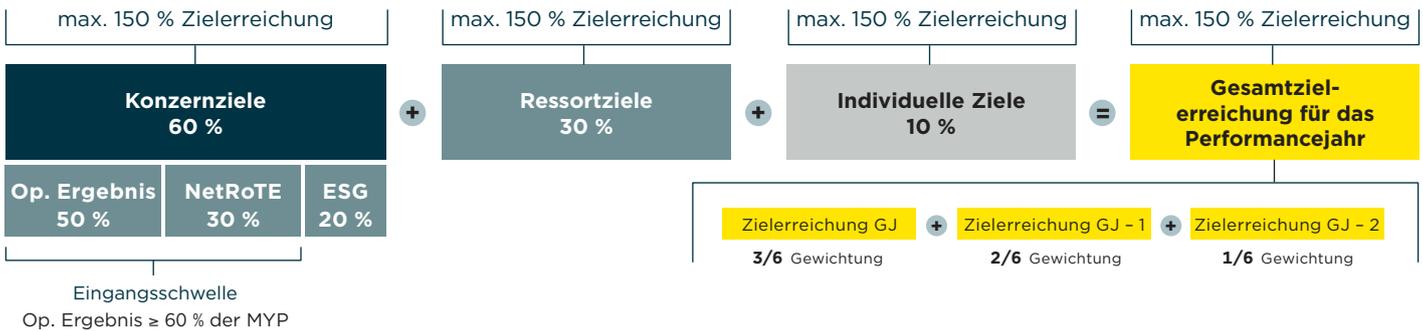
3.2.3. Zielerreichung

Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungskontrollausschusses,

inwieweit die Ziele erreicht wurden. Um die Anforderung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung zu erfüllen, fließt zur Ermittlung der Zielerreichung die Zielerreichung des jeweiligen Geschäftsjahres mit abnehmender Gewichtung in die Zielerreichung der Folgejahre ein. Der Effekt der mehrjährigen Bemessung wirkt sich dabei insbesondere auch auf die Nachfolgejahre und damit zukunftsbezogen aus. So wird die Zielerreichung aus dem Geschäftsjahr 2023 zu 3/6 in der aktuellen Zielerreichung, zu 2/6 in der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 und zu 1/6 in der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 berücksichtigt. Für neu bestellte Vorstands-

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

Überblick variable Vergütung



3.2.4. Poolvorbehaltsprüfung/ Anpassungsvorbehalte

Der Aufsichtsrat kann die variable Vergütung herabsetzen oder sogar entfallen lassen, wenn näher definierte regulatorische oder ökonomische Faktoren nicht erreicht werden. Die Commerzbank

hat dazu konkrete Recovery-Indikatoren im Rahmen eines Recovery-Plans definiert. Werden die dort definierten Quoten nicht erreicht, muss der Aufsichtsrat die variable Vergütung grundsätzlich entfallen lassen (sogenannte „Poolvorbehaltsprüfung“).

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
- mehrwährige Kapitalplanung

Betrachtung der Risikotragfähigkeitsquote mittels der festgelegten Schwellenwerte.

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

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

Sicherstellen einer angemessenen

- Eigenmittelausstattung
- Liquiditätsausstattung

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

Dabei muss in den letzten 3 Monaten der Mindestanspruch an die angemessene Liquiditätsausstattung eingehalten worden sein.

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

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

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

Eine Vergütung, die ein Vorstandsmitglied aufgrund der Wahrnehmung von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen erhält, wird auf die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet. Bei der Übernahme von Organfunktionen in nicht konsolidierten Unternehmen entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit eine Vergütung für das Mandat auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet wird. Im Geschäftsjahr 2023 erhielt kein Vorstandsmitglied eine Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei Unternehmen, die im Commerzbank-Konzern konsolidiert sind.

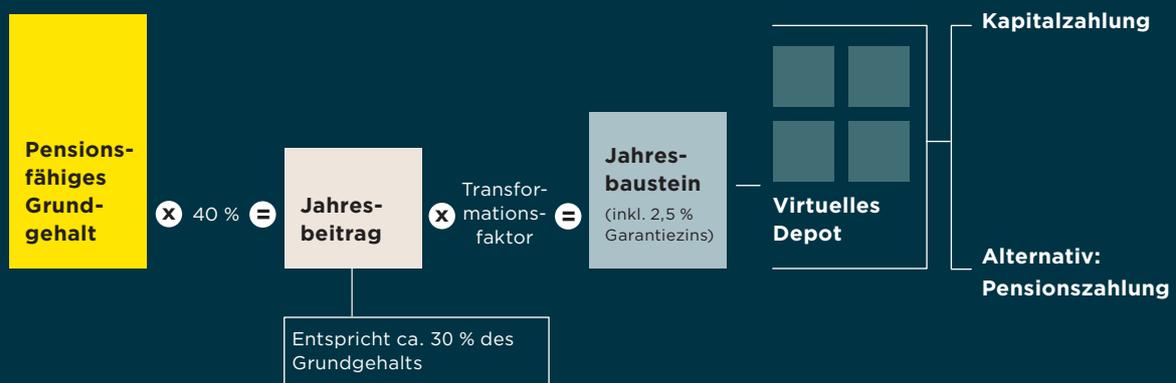
Dr. Bettina Orlopp wurde im Berichtsjahr von der EIS Einlagen-sicherungsbank GmbH für ihre Tätigkeit als Beiratsvorsitzende eine Vergütung in Höhe von 22 000 Euro gezahlt. Von der KfW aöR erhielt Dr. Bettina Orlopp für ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat eine Aufwandsentschädigung von 5 599 Euro. Dr. Marcus Chromik erhielt für seine Tätigkeit als Mitglied des Beirats der Verlags-beteiligungs- und Verwaltungsgesellschaft mbH eine Vergütung in Höhe von 30 000 Euro im Berichtsjahr. Thomas Schaufler erhielt für seine Tätigkeit im Aufsichtsrat sowie im Personalaus-schuss der SCHUFA Holding AG im Berichtsjahr eine Vergütung von 21 000 Euro. Die Leistungen werden nicht auf die Vorstands-vergütung angerechnet. Darüber hinaus wurden keinem weiteren Vorstandsmitglied Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt.

5. Altersversorgung

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

In der nachstehenden Tabelle sind für die aktiven Vorstandsmitglieder die am 31. Dezember 2023 erreichten jährlichen Pensionsanwartschaften bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 62 Jahren, die zugehörigen versicherungsmathematischen Barwerte am 31. Dezember 2023 sowie die in dem Barwert enthaltenen Dienstzeitaufwendungen für das Jahr 2023 aufgeführt und den jeweiligen Vorjahresbeträgen gegenübergestellt.

Altersversorgung



Tsd. €	Erreichte Pensionsanwartschaften auf jährliche Altersrente mit Vollendung des 62. Lebensjahres ⁴		Barwerte der erreichten Pensionsanwartschaften	Dienstzeitaufwendungen gemäß IFRS ⁵
	Stand zum jeweiligen 31.12.		Stand zum jeweiligen 31.12.	
Dr. Manfred Knof	2023	129	3 135	671
	2022	101	2 234	697
Dr. Bettina Orlopp	2023	107	2 380	436
	2022	86	1 728	356
Dr. Marcus Chromik	2023	131	2 828	324
	2022	115	2 248	360
Michael Kotzbauer	2023	44	996	329
	2022	29	635	353
Sabine Mlnarsky ¹	2023	17	317	317
	2022	-	-	-
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz ²	2023	27	664	332
	2022	13	309	325
Thomas Schaufler	2023	31	711	327
	2022	16	352	356
Summe ³	2023		11 031	2 736
	2022		8 419	2 795

¹ Sabine Mlnarsky wurde zum 1. Januar 2023 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

² Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz wurde zum 20. Januar 2022 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Zuvor war er ab dem 1. Oktober 2021 Generalbevollmächtigter.

³ In der Tabelle werden nur im Geschäftsjahr 2023 aktive Vorstandsmitglieder dargestellt. Die in der Zeile „Summe 2022“ dargestellten Beträge enthalten auch die bAV-Werte von Sabine Schmittroth, die zum 31. Dezember 2022 ausgeschieden ist.

⁴ Kapitaleistung verrechnet.

⁵ Die Dienstzeitaufwendungen gemäß IFRS werden unter Zugrundelegung des Zinssatzes vom Vorjahres-Bilanzstichtag berechnet.

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 2023 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) für im Geschäftsjahr 2023 aktive Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft auf insgesamt 11,0 Mio. Euro (Vorjahr: 8,4 Mio. Euro). Neben den Dienstzeitaufwendungen für das Berichtsjahr hat sich insbesondere die gute Wertentwicklung der virtuellen Depots erhöhend ausgewirkt.

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 hatte bis zur Einführung des weiterentwickelten Vergütungssystems zum 1. Januar 2023 in besonderen Ausnahmefällen nach Konsultation des Vergütungskontrollausschusses die Möglichkeit, vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung bezüglich Verfahren und Regelungen zu der Vergütungsstruktur und -höhe sowie den einzelnen Vergütungsbestandteilen abzuweichen. Mit dem Vergütungssystem 2023 sind vorübergehende Abweichungen von dem Vergütungssystem auf das Grundgehalt und die Höhe des Zielbetrages der variablen Vergütung beschränkt. Voraussetzung war und 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 erforderlich ist, welches mit hoher Wahrscheinlichkeit den langfristigen Erfolg der Gesellschaft signifikant positiv beeinflussen wird. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwick-

lung 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 Konditionen für seine aktuelle Bestellungsperiode bis zum 31. Dezember 2025 betreffen die Höhe des Festgehalts von 1 924 247 Euro (statt 1 674 247 Euro) und die Höhe des Zielbetrages der variablen Vergütung von 1 282 832 Euro (statt 1 116 165 Euro). Die Gewinnung von Dr. Manfred Knof als Vorstandsvorsitzenden war vor dem Hintergrund der zum damaligen Zeitpunkt anstehenden strategischen Entscheidungen und deren Umsetzung von herausragender Bedeutung, um die Transformationsphase der Commerzbank schnellstmöglich voranzutreiben und die Bank wieder auf Erfolgskurs zu bringen. Die vereinbarten Bezüge berücksichtigen die Vergütung bei seinem vorherigen Arbeitgeber, die deutlich höher war.

III. Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat prüft die Vorstandsvergütung regelmäßig im Abstand von zwei Jahren auf ihre Angemessenheit. Für die Beurteilung der Marktüblichkeit und Angemessenheit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat im Jahr 2023 einen externen und unabhängigen Gutachter hinzugezogen. Das Vergütungsgutachten hat die Marktüblichkeit der Vergütungsstruktur und der Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder bestätigt. Es hat dabei sowohl die einzelnen Vergütungsbestandteile berücksichtigt als auch die Gesamtvergütung bestehend aus fester und variabler Vergütung sowie den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Die Gesamtvergütung liegt danach in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Unternehmens. Für den Marktvergleich hat der Aufsichtsrat die Vergütungshöhe und -struktur der Vorstandsmitglieder mit der Vorstandsvergütung aller DAX- und MDAX-Unternehmen („Index-Gruppe“) unter Berücksichtigung der Marktkapitalisierung und der Beschäftigtenanzahl sowie der Vorstandsvergütung einer Referenzgruppe von zwölf ausgewählten europäischen Banken¹ („Banken-Gruppe“) verglichen. Mit der Index-Gruppe hat der Aufsichtsrat die aktienrechtlichen Kriterien Größe und Land abgebildet. Zur Berücksichtigung

der Kriterien Branche, Geschäftsmodell sowie Wettbewerb auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt hat der Aufsichtsrat zusätzlich die Banken-Gruppe herangezogen. Der Aufsichtsrat entschied sich aufgrund der Geschäftsausrichtung der Commerzbank und dem Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt für Banken aus Deutschland, Österreich, den Niederlanden und der Schweiz. Zunächst hat der Aufsichtsrat die größten deutschen und europäischen Banken in den relevanten Märkten nach Bilanzsumme herangezogen. Institute mit besonderen politischen Vorgaben zur Vergütungsstruktur wurden nicht als Peers berücksichtigt. Die verbliebenden Peers wurden hinsichtlich ihrer Größe, ihres Geschäftsmodells und ihres potenziellen Talentpools auf Eignung geprüft und daraus die Banken-Gruppe gebildet. Die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder lag leicht unterhalb des Medians in der Indexgruppe, hingegen im marktüblichen Bereich der Branchengruppe. Ferner hat der Aufsichtsrat das Verhältnis und die Entwicklung der Vorstandsvergütung zur Vergütung der ersten Führungsebene und zur Gesamtbelegschaft im Inland über die letzten fünf Geschäftsjahre beurteilt. Das Verhältnis war schlüssig und verhältnismäßig. Die nächste Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung erfolgt im Jahr 2025.

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

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. Die früheren Vorstandsmitglieder Roland Boekhout, Jörg Hessenmüller, Michael Mandel und Martin Zielke erhielten aufgrund der vorzeitigen Beendigung ihrer Organstellung in den Jahren 2020 beziehungsweise 2021 bis zum Jahr 2022 entsprechende Zahlungen für die Restlaufzeit ihrer ursprünglichen Bestellungsperiode. Dabei lagen die Summen in der Regel deutlich unter dem Betrag von zwei Jahresvergütungen. Diese Leistungen sind in den Vergütungstabellen gemäß § 162 AktG (gewährte und geschuldete Vergütung) für das Berichtsjahr 2022 sowie dieses Vergütungsberichts (Abschnitt A. VII. unter frühere Mitglieder des Vorstands, Zeilen „Sonstiges“) offengelegt¹.

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

Vorstandsmitglieder, die vor September 2021 ihren Anstellungsvertrag abgeschlossen und seither keine Verlängerung vereinbart haben, haben noch für die Dauer von maximal sechs Monaten nach Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode einen Anspruch auf Fortzahlung ihres Grundgehalts (sogenanntes „Übergangsgeld“). Dr. Marcus Chromik, dessen Anstellungsvertrag mit dem Ende seiner Bestellung zum 31. Dezember 2023 auslief, erhält bis zum 30. Juni 2024 das Übergangsgeld. Sabine Schmittroth, deren Anstellungsvertrag zum 31. Dezember 2022 auslief, erhielt das Übergangsgeld bis zum 30. Juni 2023. Der Anspruch auf das Übergangsgeld setzt voraus, dass der Anstellungsvertrag aufgrund Beendigung beziehungsweise mangels Verlängerung der Bestellung ausläuft. Ferner darf insbesondere kein wichtiger Grund vorliegen, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde.

V. Erstattung entgangener variabler Vergütung und sonstige Ausgleichszahlungen

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

Nach dem weiterentwickelten Vergütungssystem ab dem Geschäftsjahr 2023 sind Zahlungen zur Gewinnung neuer Vor-

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

¹ Weitere Einzelheiten sind in den Vergütungsberichten 2020 und 2021 enthalten.

VI. Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023

1. Ziele und Zielerreichungen der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

1.1. Konzernziel

Die Konzernzielerreichung liegt bei 125 %.

Konzernziele

Ressortziele 2023	Ziele	Gewichtung	Zielerreichung	Konzern- zielerreichung
Operatives Ergebnis	Erreichung des geplanten operativen Ergebnisses	50 %	133 %	
Net Return on Tangible Equity	Erreichung des geplanten Net Return on Tangible Equity	30 %	135 %	
ESG	Reduktion des CO ₂ -Ausstoßes der SBTi-Portfolien gemäß ESG-Framework		56 %	
	Weiterentwicklung der Anwendung des SBTi-Rahmenwerks	20 %	100 %	
	Nachhaltigkeitsrating befindet sich im oberen Drittel der Peergroup		70 %	
	Reduktion des Gesamt-CO ₂ -Ausstoßes des eigenen Bankbetriebs der Commerzbank im Inland um 5%		124 %	
				125 %

Das Konzernergebnis und damit auch die Konzernzielerreichung haben sich gegenüber dem Vorjahr nochmals signifikant verbessert. Das operative Ergebnis 2023 ist im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 60 % auf rund 3,4 Mrd. Euro gestiegen. Die Rendite (Netto Return on Tangible Equity) hat sich auf 7,7 % erhöht. Wesentliche Gründe für das hervorragende Ergebnis der Commerzbank im Geschäftsjahr 2023 waren das starke Kundengeschäft und das anhaltend hohe Zinsniveau. Der Zinsüberschuss kletterte auf 8,4 Mrd. Euro. Das Provisionsergebnis trug mit rund 3,4 Mrd. Euro zu den Erträgen bei. Auch das Kreditportfolio erwies sich, auch in einem weiterhin schwierigen wirtschaftlichen Umfeld, als sehr robust. Das Risikoergebnis ging um rund 30 % zurück, die Problemkreditquote lag bei nur 0,8 %. Weitere Einzelheiten zu dem Konzernergebnis finden sich im Geschäftsbericht 2023.

Die Zielerreichung des neu eingeführten ESG-Ziels innerhalb des Konzernziels lag dabei insgesamt bei 87,6 %. Hintergrund der nicht vollständigen Zielerreichung war das durch den Aufsichtsrat gesetzte hohe Ambitionsniveau der ESG-Ziele, was sich in der Zielerreichung widerspiegelt.

Das Ziel der Reduktion des CO₂-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. SBT steht für Science Based Targets und damit für Reduktionsziele von Treibhausgasemissionen. Erste Steuerungsinstrumente wurden bereits implementiert, aber die gesamthafte Portfolio-Steuerung in Richtung Net Zero wird derzeit noch etabliert. Erste Steuerungserfolge werden sich realistisch in den kommenden Jahren einstellen.

Um auch eine unabhängige Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung der Commerzbank in die Vorstandsziele einfließen zu lassen, hat der Aufsichtsrat das Ziel aufgenommen, dass sich die Commerzbank im Nachhaltigkeitsrating relevanter Ratingagenturen im oberen Drittel der Vergleichsgruppe befindet. Auch wenn das ambitionierte Ziel der ESG-Ratings nicht vollständig erreicht werden konnte, zeigt die Entwicklung der ESG-Rating-Ergebnisse im Vorjahresvergleich eine positive Tendenz.

Nachhaltigkeitsengagement und -erfolge spiegeln sich (teilweise) in den ESG-Rankingergebnissen wider

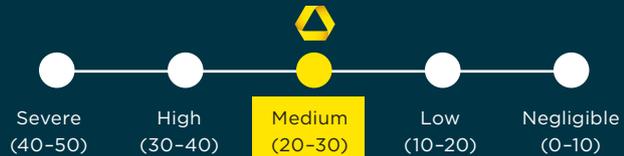
CDP | Climate Change Questionnaire 2023

- **Erwartete Verbesserung** von C auf B



Sustainalytics | ESG Risk Rating 2023

- **Verschlechterung** von 20,9 (Dezember 2022) auf 26,0 (Dezember 2023)



S&P Global | Corporate Sustainability Assessment 2023

- **Verbesserung** des CSA-Scores von 46 auf 54 Punkte



Die Herabstufung des Ratings bei Sustainalytics ist insbesondere auf eine geänderte Ratingmethode zurückzuführen.

Das ESG-Ziel, den CO₂-Ausstoß des eigenen Bankbetriebs um 5,0 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum zu senken, ist über-

troffen worden. Damit wird die Commerzbank ihrem eigenen Anspruch gerecht, bei der CO₂-Reduktion mit gutem Beispiel voranzugehen.

CO₂-äquivalente Emissionen des Bankbetriebs Commerzbank AG Inland



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 2023 beinhalten jeweils ökonomische Ziele sowie Ziele der strategischen Weiterentwicklung und Umsetzung im verantworteten Ressort. Insgesamt hat der Aufsichtsrat Wert

darauf gelegt, dass die Ressortziele ambitioniert und erreichbar sind. Die Bemessung der Zielerreichung folgt in weiten Teilen einer vorab festgelegten Bewertungslogik. Dies gilt insbesondere für die ökonomischen Ziele. Insofern sind rein ermessensabhängige Bewertungen bei der Zielerreichung begrenzt. Die Zielerreichungen sind nachfolgend dargestellt:

Der Vorstandsvorsitzende **Dr. Manfred Knof** hat seine Ressortziele übererfüllt. Den größten Zielanteil hat dabei die mittelfristige Strategieplanung über 2024 hinaus, die mit einem Gewicht von 40 % in seine Ressortziele eingeht. Daneben macht die erfolgreiche Umsetzung der Strategie 2024 sowie die weitere Komplexitätsreduktion in der Bank mit 20 % ebenfalls einen bedeutenden Anteil aus. Nachdem die mit der Strategie 2024 verankerten Erfolgskennziffern sowie wesentliche finanzielle Ziele bereits im Jahr 2023 erreicht wurden, war es für den Aufsichtsrat wichtig, dass Dr. Manfred Knof ein umfassendes und zukunftsorientiertes Strategieupdate erarbeitet und mit einem entsprechenden Umsetzungsplan unterlegt.

Dr. Manfred Knof hat dem Aufsichtsrat im September 2023 die „Strategie 2027“ vorgestellt und im November dem Kapitalmarkt präsentiert. Die Strategie wurde vom Kapitalmarkt begrüßt und auch in der Öffentlichkeit gut aufgenommen, wie die zahlreichen positiven Reaktionen belegen. Neben den strategischen Fortschritten trägt die auf 61 % signifikant verbesserte Cost-Income-Ratio des Konzerns zu der guten Ressortzielerreichung von Dr. Manfred Knof bei. Die beiden Ziele Sicherstellung der Weiterentwicklung der Vergütungsmodelle und die Erarbeitung einer Lösung zur Tarifbindung bei den ComTS Gesellschaften konnten von Dr. Knof mehr als erreicht werden.

Die stellvertretende Vorstandsvorsitzende und Finanzvorständin, **Dr. Bettina Orlopp**, konnte ihre Ressortziele erheblich übertreffen. Dazu hat das sehr gute operative Ergebnis von Group Treasury wesentlich beigetragen. Die signifikant verbesserte Cost-Income-Ratio von 61 % hat genauso positiv zu der Zielerreichung von Dr. Bettina Orlopp beigetragen wie die Umsetzung risikoreduzierender Maßnahmen bei der mBank unter Berücksichtigung der Risiken des CHF-Portfolios. Schließlich wurde die angestrebte Komplexitätsreduktion, in der wesentliche Fortschritte erzielt wurden, in der Ressortzielvereinbarung von Dr. Bettina Orlopp berücksichtigt.

Für den Risikovorstand, **Dr. Marcus Chromik**, der seine Ressortziele ebenfalls übererfüllte, wirkte sich seine effektive Steuerung des Gesamtrisikos sehr positiv aus. Auch mit dem Management der Compliance-Funktion konnte er überzeugen. Demgegenüber hat er das ihm gesetzte Kostenziel für sein Ressort nicht erreicht, während sein Management der zunehmenden Cyberrisiken sehr gut bewertet wurde. Schließlich hat Dr. Marcus Chromik sein Ziel, Moniten fristgerecht zu erledigen, ebenfalls erreicht, was ebenfalls in seine gute Erreichung der Ressortziele eingeflossen ist.

Die Ressortzielerreichung des Firmenkundenvorstands **Michael Kotzbauer** wurde mit 40 % von dem finanziellen Ergebnis des Segments Firmenkunden bestimmt. Dieses finanzielle Ziel übertraf Michael Kotzbauer erheblich. Daneben übererfüllte er auch seine weiteren Ziele zur Steigerung der RWA-Effizienz, zur Verbesserung der Cost-Income-Ratio für das Segment Firmenkunden und zur Erschließung von Potenzialen im Private Banking/Wealth Management zum Teil deutlich. Insgesamt konnte Michael Kotzbauer seine Ressortziele in der Zielerreichung signifikant übertreffen.

Der Personalvorständin **Sabine Mlnarsky** gelang es bereits in ihrem ersten Jahr als Vorständin, ihre Ziele zur Positionierung der Commerzbank als attraktive Arbeitgeberin sowie zur Weiterentwicklung leistungsbezogener Vergütungsmodelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Commerzbank Aktiengesellschaft deutlich zu übertreffen. Dies belegt nicht nur die gegenüber dem Vorjahr sichtbare Zunahme externer Bewerbungen, sondern auch die klare Verbesserung der Bewertungen der Commerzbank als Arbeitgeberin in einschlägigen Foren. Zudem gelang es ihr, die HR-Organisation durch neue technische Systeme, beispielsweise den Aufbau von Self-Services sowie einem neuen internen und externen Auftritt, zukunftsgerichtet auszurichten. Auch ihr Ressortziel zur Erarbeitung und Umsetzung eines Maßnahmenplans zur Verbesserung des Führungsverhaltens genauso wie ihr Ziel, eine Lösung zur Tarifbindung bei den ComTS Gesellschaften zu erarbeiten, konnte sie überfüllen. Demgegenüber wurde das ambitionierte Personalkostenziel für den Konzern nicht erreicht.

Die Ressortzielerreichung des Chief Operating Officers, **Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz**, wurde mit 40 % von seinem Ressort-Kostenziel dominiert, das er weitgehend erreichen konnte. Weiterhin hat Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz wesentliche Ziele zur Optimierung der Testfähigkeit und zur Prozessoptimierung sowie zur Weiterentwicklung des IT-Leistungsprofils erreicht. Er hat insbesondere ein Vorgehensmodell für komplexe Testvorhaben und ein entsprechendes Governance-Modell entwickelt und die Operationalisierung erfolgreich eingeleitet. Außerdem hat er in der Weiterentwicklung des IT-Leistungsprofils wesentliche Partneringhandlungsfelder erarbeitet, priorisiert und entsprechende Requests for Information planmäßig durchgeführt. Auch das Ziel, Moniten fristgerecht zu erledigen, hat Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz vollständig erreicht. Alle Meilensteine konnten innerhalb der vorgesehenen Zeitplanung erfüllt werden.

Das Jahr 2023 war im Ressort des Vorstands für Privat- und Unternehmerkunden, **Thomas Schaufler**, durch die Etablierung des neuen Geschäftsmodells mit deutlich weniger Filialen und einem schlagkräftigen Beratungszentrum geprägt. Sein Ziel zur Weiterentwicklung der Segmentstrategie hat Thomas Schaufler dabei deutlich übererfüllt. Dies ist insbesondere auf den erfolgreichen Fortschritt in der Operationalisierung der Strategie zurückzuführen. Auch sein Ziel zur Erschließung von Potenzialen im Private Banking/Wealth Management hat er übertroffen und in diesem Bereich signifikante Ertragssteigerungen erreicht. Demgegenüber konnte er in einem herausfordernden geschäftlichen Umfeld das mit 40 % in seine Zielerreichung eingehende geplante Segmentergebnis sowie in Folge das Cost-Income-Ratio Ziel nicht ganz erreichen.

Dr. Manfred Knof

Vorsitzender (Chief Executive Officer)

Ressortziele 2023	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
Mittelfristige Strategieplanung über 2024 hinaus	Erarbeitung eines umfassenden Strategieupdates mit Implementierungsplan	40 %	113 %
Umsetzung Strategie 2024 & Komplexitätsreduktion	Fristgemäße Umsetzung der für 2023 vorgesehenen Maßnahmen zur erfolgreichen Durchführung der Strategie 2024 Erarbeitung und Verabschiedung eines systemischen und fachübergreifenden Komplexitätsreduktionskonzepts über alle Vorstandsressorts inkl. Maßnahmen- und Umsetzungsplanung Implementierung der aus dem Konzept abgeleiteten Maßnahmen gemäß Maßnahmen- und Umsetzungsplan	20 %	
Verbesserung der Cost-Income-Ratio	Verbesserung der geplanten Konzern-Cost-Income-Ratio	20 %	
Sicherstellung der Weiterentwicklung der Vergütungsmodelle	Sicherstellung der Weiterentwicklung leistungsbezogener Vergütungsmodelle für tarifliche und außertarifliche Mitarbeitende der Commerzbank AG mit den Arbeitnehmergremien zur Anwendung ab dem 01.01.2024	10 %	
ComTS	Erarbeitung einer Lösung zur Tarifbindung bei den ComTS Gesellschaften	10 %	

Dr. Bettina Orlopp

Stellvertretende Vorsitzende & Chief Financial Officer

Ressortziele 2023	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
Segmentergebnis Treasury	Erreichung des geplanten Segmentergebnisses	20 %	127 %
Komplexitätsreduktion	Erarbeitung und Verabschiedung eines systemischen und fachübergreifenden Komplexitätsreduktionskonzepts über alle Vorstandsressorts inkl. Maßnahmen- und Umsetzungsplanung Schaffung organisatorischer und personeller Voraussetzungen zur Umsetzung der im Konzept beschriebenen Maßnahmen Implementierung der aus dem Konzept abgeleiteten Maßnahmen	25 %	
Verbesserung der Cost-Income-Ratio	Verbesserung der geplanten Konzern-Cost-Income-Ratio	30 %	
mBank	Umsetzung risikoreduzierender Maßnahmen bei der mBank unter besonderer Berücksichtigung der Risiken des CHF-Portfolios	25 %	

Dr. Marcus Chromik

Chief Risk Officer

Ressortziele 2023	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
Steuerung des Gesamtrisikos unter Berücksichtigung von operativem Ergebnis, regulatorischer und ökonomischer Kapitalbindung	Einhaltung des geplanten Risikoergebnisses für den Konzern inklusive mBank	40 %	
	Erreichung der geplanten Risikotragfähigkeit über das gesamte Jahr		
	Einhaltung des geplanten Expected Loss		
	Anstieg des Intensive Care Portfolios		
Sicherstellung einer adäquaten Compliance-Funktion	Überprüfung der bestehenden Compliance-Prozesse mit dem Ziel einer wesentlichen Verschlankung Operative Compliance-Arbeit Unterstützung und Überwachung der 1st Line-of-Defence bei der Umsetzung	20 %	
Ressort-Kostenziel	Einhaltung des geplanten Ressort-Kostenziels	10 %	
Angemessenes Management von Cyberrisiken	Wirksame Abwehr von Cyberangriffen	20 %	
	Schnelle Recovery im Schadensfall		
	Bestmögliche Vorbereitung auf potenzielle Angriffe und hohe Cyber-Resilienz		
Abarbeitung Moniten	Abarbeitung der Empfehlungen aus aufsichtlichen Prüfungen gemäß der mit der Aufsicht vereinbarten Abarbeitungsplänen	10 %	104 %

Michael Kotzbauer

Chief of Corporate Clients Segment

Ressortziele 2023	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
Segmentergebnis Firmenkunden	Erreichung des geplanten Segmentergebnisses	40 %	
RWA-Effizienz bei Firmenkunden	Erreichung der geplanten RWA-Effizienz	20 %	
	Reduktion des Anteils vom Risiko-Exposure mit RWA-Effizienz von < 3 %		
Verbesserung der Segment-Cost-Income-Ratio	Verbesserung der geplanten Segment-Cost-Income-Ratio	20 %	
Erschließung Potenziale im Private Banking/ Wealth Management Bereich	Erstellung eines mit dem Segment Privat- und Unternehmerkunden abgestimmten Business Cases	20 %	
	Implementierung der aus dem Konzept abgeleiteten Maßnahmen		
	Signifikante Ertragssteigerung gemäß Business Case		

142 %

Sabine Mlnarsky

Chief of Group Human Resources

Ressortziele 2023	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
Weiterentwicklung der Vergütungsmodelle	Weiterentwicklung leistungsbezogener Vergütungsmodelle für tarifliche und außertarifliche Mitarbeitende der Commerzbank AG mit den Arbeitnehmergremien zur Anwendung ab dem 01.01.2024	20 %	87 %
Erreichen des Personal-Kostenziels für den Konzern	Erreichung des geplanten Personal-Kostenziels für den Konzern	25 %	
Ausbau einer wettbewerbsfähigen HR-Organisation und Positionierung der Commerzbank als attraktiver Arbeitgeber	Erarbeitung einer zukunftsorientierten und die Organisation unterstützende HR-Organisation Umsetzung eines Implementierungsplans Erhöhung der Attraktivität von der Commerzbank als Arbeitgeber	20 %	
Erarbeitung und Umsetzung eines Maßnahmenplans zur Verbesserung des Führungsverhaltens	Mitarbeiterbefragung zum Führungsverhalten der 1. und 2. Führungsebene mit einem renommierten Dienstleister Erarbeitung eines Maßnahmenplans aus den Erkenntnissen der Mitarbeiterbefragung	25 %	
ComTS	Erarbeitung einer Lösung zur Tarifbindung bei den ComTS Gesellschaften	10 %	

Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz

Chief Operating Officer

Ressortziele 2023	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
Optimierung der Testfähigkeit	Erstellung eines Governance-Konzepts zur Verbesserung der Testfähigkeit von IT-Anwendungen in der Commerzbank Beginn der Operationalisierung und Umsetzung gemäß des Konzepts	25 %	83 %
Steuerbescheinigungsprozesse	Versand aller Jahressteuerbescheinigungen bis zum 31.05.2023		
Ressort-Kostenziel inkl. Key Areas	Einhaltung des geplanten Ressortkostenziels	40 %	
Weiterentwicklung IT-Leistungsprofil	Erstellung eines umfassenden Gesamtkonzepts zur Weiterentwicklung des IT-Leistungsprofils 2030 für die Lieferorganisation und Operations Durchführung eines entsprechenden Request for Information Erstellung eines Projekt- und Implementierungsplans zur mittelfristigen Weiterentwicklung der IT und Operations	25 %	
Abarbeitung Moniten	Abarbeitung der Empfehlungen aus aufsichtlichen Prüfungen gemäß der mit der Aufsicht vereinbarten Abarbeitungsplänen	10 %	

Thomas Schaufler

Chief of Business Segment Private and Small-Business Customers

Ressortziele 2023	Zielbeschreibung	Gewichtung	Zielerreichung
Segmentergebnis Privat- und Unter- nehmerkunden	Erreichung des geplanten Ergebnisses Privat- und Unter- nehmerkunden („PUK“) exklusive mBank und Commerz Real	40 %	80 %
Weiterentwicklung der Segmentstrategie	Erstellung eines Gesamtzielbilds PUK einschließlich (i) eines klaren Kundenkanalbetreuungskonzepts und (ii) einer ganzheitlichen Weiterentwicklung der kanalspezifischen einzelnen Produkte Beginn der Operationalisierung und Umsetzung	20 %	
Verbesserung der Segment-Cost-Income- Ratio	Verbesserung der geplanten Segment-Cost-Income-Ratio PUK Banking	20 %	
Erschließung Potenziale im Private Banking/ Wealth Management Bereich	Erstellung eines mit dem Segment Firmenkunden abge- stimmten Business Cases Implementierung der aus dem Konzept abgeleiteten Maß- nahmen Signifikante Ertragssteigerung gemäß Business Case	20 %	

1.3. Individuelle Ziele

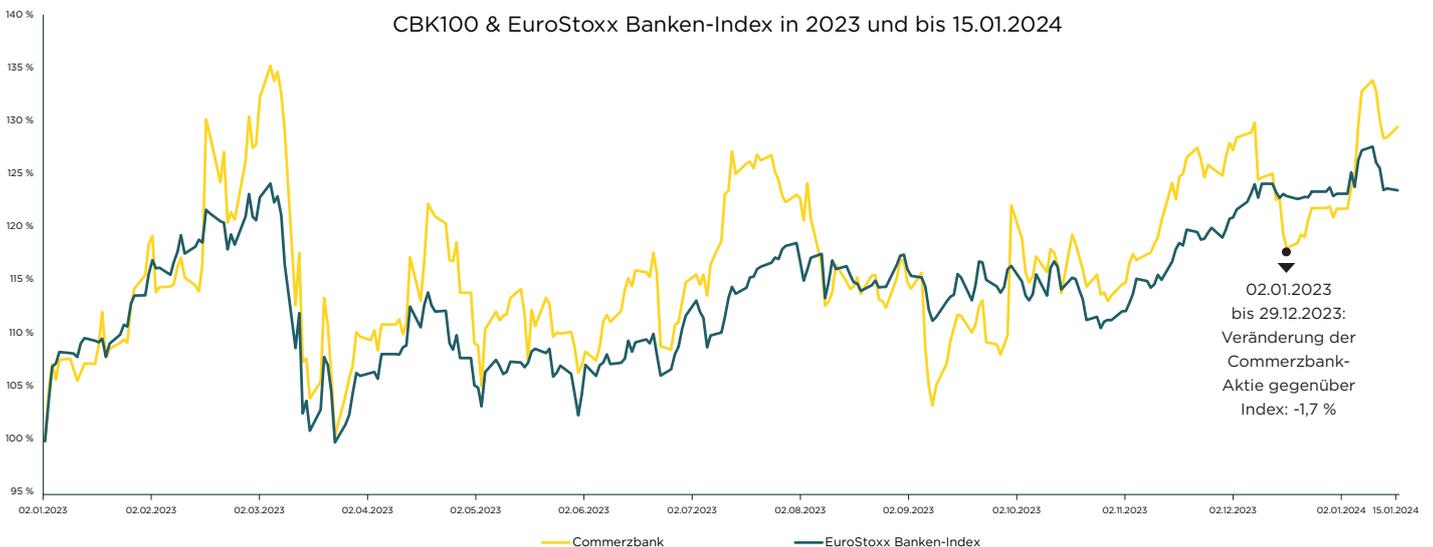
Die individuellen Ziele sowie deren Erreichung sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Vorstandsmitglied	Ziele und Zielbeschreibung (einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt)	Gewichtung	Zielerreichung in %
Dr. Manfred Knof	Entwicklung des Aktienkurses im Vergleich zum EuroStoxx Banken-Index • Steigerung des Aktienkurses im Vergleich zum EuroStoxx Banken-Index	40 %	64
Dr. Bettina Orlopp			71
Dr. Marcus Chromik	Zusammenarbeit, Führung und Geschäftsorganisation • Aktives Vorleben und Fördern der Unternehmenswerte und der Culture of Integrity • Identifizierung, Bindung und Entwicklung von Talenten und Leistungsträgern, identifiziert über die Career Development Days & den Executive Development Dialogue • Abarbeitung von Audit-Findings in den verantworteten Ressorts	30 %	68
Michael Kotzbauer			71
Sabine Mlnarsky			71
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz	Verbesserung des Führungsverhaltens im Verantwortungsbereich • Erarbeitung eines ressortspezifischen Maßnahmenplans abgeleitet aus den Erkenntnissen der Mitarbeiterbefragung zum Führungsverhalten und dem Maßnahmenplan für die Gesamtbank	30 %	68
Thomas Schaufler			71

Die Zielerreichung bei den individuellen Zielen für die Vorstände wurde durch ein Ziel überlagert, das mit 40 % Gewicht für alle Vorstände verankert war. Dabei handelt es sich um eine bessere Entwicklung des Aktienkurses im Vergleich zum EuroStoxx Banken-Index. Obwohl die Commerzbank-Aktie im Geschäftsjahr um insgesamt 21,8 % gestiegen ist und über lange Zeiträume eine bessere Entwicklung als der Vergleichsindex aufwies, blieb sie zum Ende des Jahres (Stichtag war der 29. Dezember 2023) aufgrund zunehmender Erwartungen von Zinssenkungen leicht

hinter dem Index zurück, der einen Anstieg von 23,5 % aufwies. Da eine anteilige Zielerreichung für einen Gleichlauf mit dem Index nicht vorgesehen war, ergibt sich eine Zielerreichung von 0 % für dieses Ziel für alle Vorstände und führt aufgrund der Zieldefinition dazu, dass bei ansonsten hoher Erfüllung der individuellen Ziele kein Vorstand sein individuelles Ziel vollständig erreichen konnte.

Die Entwicklung ist in der nachfolgenden Grafik abgebildet:



2. Gesamtzielerreichung 2023

In die Gesamtzielerreichung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 fließt gemäß einer Übergangsregelung die unternehmensbezogene Zielerreichung der Geschäftsjahre 2021 (gewichtet mit 1/6) und 2022 (gewichtet mit 2/6) nach dem vorherigen Vergütungssystem ein. Die unternehmensbezogene Zielerreichung ermittelt sich zu 70 % aus der Konzernzielerreichung und zu 30 % aus der Ressortzielerreichung des

jeweiligen Geschäftsjahres. Ferner fließt die Zielerreichung 2023 (gewichtet mit 3/6) nach dem weiterentwickelten Vergütungssystem in die Gesamtzielerreichung ein. Die Übergangsregelung ist bis zum kommenden Jahr erforderlich. Ab der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 kann die Gesamtzielerreichung vollständig auf Basis der Zielerreichung des weiterentwickelten Vergütungssystems ermittelt werden. Die Gesamtzielerreichung wird in nachfolgender Tabelle dargestellt:

Vorstandsmitglied	Unternehmensbezogene Zielerreichung 2021	Unternehmensbezogene Zielerreichung 2022	Zielerreichung 2023	Gesamtzielerreichung
Dr. Manfred Knof	123,9 %	115 %	115 %	116 %
Dr. Bettina Orlopp	122,1 %	109 %	120 %	117 %
Dr. Marcus Chromik	123,0 %	110 %	113 %	114 %
Michael Kotzbauer	129,9 %	123 %	125 %	125 %
Sabine Mlnarsky ¹	-	-	108 %	108 %
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz	118,2 %	105 %	107 %	108 %
Thomas Schaufler	124,8 %	115 %	106 %	112 %

¹ Für die Gesamtzielerreichung von Sabine Mlnarsky wird aufgrund der Übergangsregelungen ausschließlich auf die Zielerreichung 2023 abgestellt, da ihre Vorstandstätigkeit erst mit dem 1. Januar 2023 begann.

3. LTI für das Geschäftsjahr 2017

In den Tabellen im Abschnitt VII. ist auch die gewährte und geschuldete Vergütung aus der Langfristkomponente der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 dargestellt, deren Barkomponente im Berichtsjahr 2023 ausgezahlt wurde. Der Aufsichtsrat hat nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums von fünf Jahren überprüft, ob die LTIs der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 aufgrund nachträglich bekannt gewordener Umstände zu reduzieren beziehungsweise zu streichen sind. Der Aufsichtsrat entschied, das LTI 2017 eines ehemaligen Mitglieds des Vorstands wegen der beendeten Auslagerung der Wertpapierabwicklung an eine Tochtergesellschaft des HSBC-Konzerns entfallen zu lassen. Im Übrigen lagen keine Gründe für Kürzungen der LTI-Komponenten für das Geschäftsjahr 2017 vor.

4. Clawback

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

VII. 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 2023 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 2023 ausgezahlte variable Vergütung aus Vorjahren und sonstige Zahlungen. Da die Tabellen nur die Vergütung darstellen, die im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt wurde, sind die Bestandteile aus der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023, deren Auszahlung erst ab dem Jahr 2024 erfolgt, in dieser Tabelle nicht angegeben. Weiter erfolgte in dem Geschäftsjahr 2023 die Auszahlung des aktienbasierten Anteils des LTIs 2016 sowie die Auszahlung des Baranteils des LTIs 2017 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.

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, auf Sachbezüge entfallende 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 2023
amtierende Mitglieder des
Vorstands**

Dr. Manfred Knof
Vorsitzender
(seit 1. Januar 2021)

Dr. Bettina Orlopp²
Stellvertretende Vorsitzende
und Chief Financial Officer
(seit 1. November 2017,
stellv. Vors. seit 17. Juni 2021)

	2023		2022		2023		2022	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	1 924		1 924		1 332		1 208	
Nebenleistungen	318 ¹		106		96		105	
Feste Vergütung	2 242	75 %	2 030	88 %	1 428	80 %	1 313	93 %
Kurzfristige variable Vergütung	737		286		315		100	
STI 2020 in virtuellen Aktien	-		-		-		0	
STI 2021 in bar	-		286		-		100	
STI 2021 in virtuellen Aktien	434		-		152		-	
STI 2022 in bar	303		-		163		-	
Langfristige variable Vergütung	-		-		44		-	
LTI 2015 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2016 in bar	-		-		-		-	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2017 in bar	-		-		44		-	
Variable Vergütung	737	25 %	286	12 %	359	20 %	100	7 %
Sonstiges	-		-		-		-	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	2 979	100 %	2 316	100 %	1 787	100 %	1 413	100 %
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	671		697		436		356	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	3 650		3 013		2 223		1 769	

¹ Der Anstieg der Nebenleistungen von Dr. Manfred Knof ist insbesondere auf gestiegene Sicherheitsdienstleistungen zurückzuführen.

² Seit dem 12. Mai 2022 erhält Dr. Bettina Orlopp eine erhöhte Vergütung als stellvertretende Vorstandsvorsitzende.

Zum 31. Dezember 2023 amtierende Mitglieder des Vorstands	Dr. Marcus Chromik Chief Risk Officer (seit 1. Januar 2016)				Michael Kotzbauer Firmenkunden (seit 14. Januar 2021)			
	2023		2022		2023		2022	
	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	75		86		128		141	
Feste Vergütung	1 065	58 %	1 076	79 %	1 118	74 %	1 131	88 %
Kurzfristige variable Vergütung	303		112		391		149	
STI 2020 in virtuellen Aktien	-		0		-		-	
STI 2021 in bar	-		112		-		149	
STI 2021 in virtuellen Aktien	170		-		226		-	
STI 2022 in bar	133		-		165		-	
Langfristige variable Vergütung	481		177		-		-	
LTI 2015 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2016 in bar	-		177		-		-	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	202		-		-		-	
LTI 2017 in bar	279		-		-		-	
Variable Vergütung	784	42 %	289	21 %	391	26 %	149	12 %
Sonstiges	-		-		-		-	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	1 849	100 %	1 365	100 %	1 509	100 %	1 280	100 %
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	324		360		329		353	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	2 173		1 725		1 838		1 633	

**Zum 31. Dezember 2023
amtierende Mitglieder des
Vorstands**

Sabine Mlnarsky
Group Human Resources
(seit 1. Januar 2023)

Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz
Chief Operating Officer
(seit 20. Januar 2022)

	2023		2022		2023		2022	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	990		-		990		939	
Nebenleistungen	77		-		45		123	
Feste Vergütung	1 067	100 %	-		1 035	88 %	1 062	100 %
Kurzfristige variable Vergütung	-		-		137		-	
STI 2020 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2021 in bar	-		-		-		-	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2022 in bar	-		-		137		-	
Langfristige variable Vergütung	-		-		-		-	
LTI 2015 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2016 in bar	-		-		-		-	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2017 in bar	-		-		-		-	
Variable Vergütung	-		-		137	12 %	-	
Sonstiges	-		-		-		-	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	1 067	100 %	-		1 172	100 %	1 062	100 %
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	317		-		332		325	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	1 384		-		1 504		1 387	

**Zum 31. Dezember 2023
amtierende Mitglieder des
Vorstands**

Thomas Schaufler
Privat- und Unternehmernkunden
(seit 1. Dezember 2021)

	2023		2022	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	990		990	
Nebenleistungen	38		47	
Feste Vergütung	1 028	85 %	1 037	99 %
Kurzfristige variable Vergütung	175		12	
STI 2020 in virtuellen Aktien	-		-	
STI 2021 in bar	-		12	
STI 2021 in virtuellen Aktien	19		-	
STI 2022 in bar	156		-	
Langfristige variable Vergütung	-		-	
LTI 2015 in virtuellen Aktien	-		-	
LTI 2016 in bar	-		-	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		-	
LTI 2017 in bar	-		-	
Variable Vergütung	175	15 %	12	1 %
Sonstiges	-		-	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	1 203	100 %	1 049	100 %
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	327		356	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	1 530		1 405	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Frank Annuscheit (bis 28. Februar 2019)				Markus Beumer (bis 31. Oktober 2016)			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		-	
Pensionszahlungen	-		-		-		-	
Nebenleistungen	-		-		-		-	
Feste Vergütung	-		-		-		-	
Kurzfristige variable Vergütung	-		-		-		-	
STI 2020 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2021 in bar	-		-		-		-	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2022 in bar	-		-		-		-	
Langfristige variable Vergütung	0		145		129		248	
LTI 2015 in virtuellen Aktien	-		145		-		135	
LTI 2016 in bar	-		0		-		113	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	0		-		129		-	
LTI 2017 in bar	0		-		-		-	
Variable Vergütung	0		145	100 %	129	100 %	248	100 %
Sonstiges	-		-		-		-	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	0		145	100 %	129	100 %	248	100 %
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		-	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	0		145		129		248	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Martin Blessing ehemaliger Vorsitzender (bis 30. April 2016)				Roland Boekhout (1. Januar bis 31. Dezember 2020)			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		-	
Pensionszahlungen	-		-		-		-	
Nebenleistungen	-		-		-		2	
Feste Vergütung	-		-		-		2	0 %
Kurzfristige variable Vergütung	-		-		-		0	
STI 2020 in virtuellen Aktien	-		-		-		0	
STI 2021 in bar	-		-		-		-	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2022 in bar	-		-		-		-	
Langfristige variable Vergütung	127		409		-		-	
LTI 2015 in virtuellen Aktien	-		298		-		-	
LTI 2016 in bar	-		111		-		-	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	127		-		-		-	
LTI 2017 in bar	-		-		-		-	
Variable Vergütung	127	100 %	409	100 %	-		0	0 %
Sonstiges	-		-		145¹	100 %	1 093²	100 %
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	127	100 %	409	100 %	145	100 %	1 095	100 %
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		-	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	127		409		145		1 095	

¹ Anteilige Buy-out-Zahlungen, Tranche 2016 (Aktienanteil) in Höhe von 53.116,56 Euro und Tranche 2017 (Baranteil) in Höhe von 91.893,50 Euro.

² Zahlungen nach Beendigung der Organstellung bis zum 31. Dezember 2022 in Höhe von 1.067.000 Euro sowie anteilige Buy-out-Zahlung, Tranche 2016 (Baranteil) in Höhe von 26.000 Euro.

Frühere Mitglieder des Vorstands	Stephan Engels (bis 31. März 2020)				Jörg Hessenmüller (bis 30. September 2021)			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		-	
Pensionszahlungen	-		-		-		-	
Nebenleistungen	-		-		-		16	
Feste Vergütung	-		-		-		16	1 %
Kurzfristige variable Vergütung	-		0		0		0	
STI 2020 in virtuellen Aktien	-		0		-		0	
STI 2021 in bar	-		-		-		0	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-		0		-	
STI 2022 in bar	-		-		-		-	
Langfristige variable Vergütung	470		333		-		-	
LTI 2015 in virtuellen Aktien	-		145		-		-	
LTI 2016 in bar	-		188		-		-	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	215		-		-		-	
LTI 2017 in bar	255		-		-		-	
Variable Vergütung	470	100 %	333	100 %	0		0	0 %
Sonstiges	-		-	-	-		2 029¹	99 %
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	470	100 %	333	100 %	0		2 045	100 %
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		-	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	470		333		0		2 045	

¹ Zahlungen nach Beendigung der Organstellung bis zum 31. Dezember 2022.

Frühere Mitglieder des Vorstands	Michael Mandel (bis 30. September 2020)				Klaus-Peter Müller ehemaliger Vorsitzender (AR-Vorsitzender bis 8. Mai 2018)			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		-	
Pensionszahlungen	-		-		527		523	
Nebenleistungen	-		-		-		-	
Feste Vergütung	-		-		527	100 %	523	100 %
Kurzfristige variable Vergütung	-		0		-		-	
STI 2020 in virtuellen Aktien	-		0		-		-	
STI 2021 in bar	-		-		-		-	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2022 in bar	-		-		-		-	
Langfristige variable Vergütung	385		114		-		-	
LTI 2015 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2016 in bar	-		114		-		-	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	130		-		-		-	
LTI 2017 in bar	255		-		-		-	
Variable Vergütung	385	100 %	114	12 %	-		-	
Sonstiges	-		800¹	88 %	-		-	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	385	100 %	914	100 %	527	100 %	523	100 %
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		-	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	385		914		527		523	

¹ Zahlungen nach Beendigung der Organstellung bis zum 30. September 2022.

Frühere Mitglieder des Vorstands	Michael Reuther (bis 31. Dezember 2019)				Dr. Stefan Schmittmann (AR-Vorsitzender bis 3. August 2020)			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-		-		-	
Pensionszahlungen	-		-		266		263	
Nebenleistungen	-		-		-		-	
Feste Vergütung	-		-		266	100 %	263	63 %
Kurzfristige variable Vergütung	-		-		-		-	
STI 2020 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2021 in bar	-		-		-		-	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
STI 2022 in bar	-		-		-		-	
Langfristige variable Vergütung	367		308		-		155	
LTI 2015 in virtuellen Aktien	-		155		-		155	
LTI 2016 in bar	-		153		-		-	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	175		-		-		-	
LTI 2017 in bar	192		-		-		-	
Variable Vergütung	367	100 %	308	100 %	-		155	37 %
Sonstiges	-		-		-		-	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	367	100 %	308	100 %	266	100 %	418	100 %
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-		-		-	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	367		308		266		418	

Frühere Mitglieder des Vorstands	Sabine Schmittroth (bis 31. Dezember 2022)				Nicholas Teller (AR-Mitglied bis 31. Dezember 2020)			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		990		-		-	
Pensionszahlungen	-		-		29		29	
Nebenleistungen	7		134		-		-	
Feste Vergütung	7	1 %	1 124	91 %	29	100 %	29	100 %
Kurzfristige variable Vergütung	288		106		-		-	
STI 2020 in virtuellen Aktien	-		0		-		-	
STI 2021 in bar	-		106		-		-	
STI 2021 in virtuellen Aktien	161		-		-		-	
STI 2022 in bar	127		-		-		-	
Langfristige variable Vergütung	-		-		-		-	
LTI 2015 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2016 in bar	-		-		-		-	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	-		-		-		-	
LTI 2017 in bar	-		-		-		-	
Variable Vergütung	288	36 %	106	9 %	-		-	
Sonstiges	495¹	63 %	-		-		-	
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	790	100 %	1 230	100 %	29	100 %	29	100 %
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		348		-		-	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	790		1 578		29		29	

¹ Fortzahlung der monatlichen Festvergütung bis zum 30. Juni 2023 („Übergangsgeld“).

Frühere Mitglieder des Vorstands
Martin Zielke
 ehemaliger Vorsitzender
 (bis 31. Dezember 2020)

	2023		2022	
	in Tsd. €	Anteil an GV	in Tsd. €	Anteil an GV
Grundgehalt	-		-	
Pensionszahlungen	-		-	
Nebenleistungen	-		2	
Feste Vergütung	-		2	0 %
Kurzfristige variable Vergütung	-		0	
STI 2020 in virtuellen Aktien	-		0	
STI 2021 in bar	-		-	
STI 2021 in virtuellen Aktien	-		-	
STI 2022 in bar	-		-	
Langfristige variable Vergütung	752		443	
LTI 2015 in virtuellen Aktien	-		161	
LTI 2016 in bar	-		282	
LTI 2016 in virtuellen Aktien	322		-	
LTI 2017 in bar	430		-	
Variable Vergütung	752	100 %	443	21 %
Sonstiges	-		1 674¹	79 %
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	752	100 %	2 119	100 %
Versorgungsaufwand gemäß IFRS	-		-	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	752		2 119	

¹ Zahlungen nach Beendigung der Organstellung bis zum 31. Dezember 2022.

VIII. Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Die folgende Tabelle zeigt alle Zuwendungen, welche für das Geschäftsjahr 2023 an die einzelnen Vorstandsmitglieder geleistet wurden. Die Tabelle erfasst damit alle Leistungen, welche ein aktives oder im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedenes Vorstandsmitglied für seine Tätigkeit innerhalb des Geschäftsjahres 2023 erhalten hat, beziehungsweise erhalten wird, und geht damit über die Angabe der im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 AktG hinaus.

In der Spalte „Festvergütung“ werden das Grundgehalt und die Nebenleistungen angegeben. Die Spalte „variable Vergütung“ gibt die variable Vergütung in Form des festgesetzten Gesamtzielerreichungsbetrages, den Minimal-, Ziel- sowie Maximalwert der variablen Vergütung für jedes einzelne Mitglied des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 sowie die Anzahl der virtuellen Aktien für den STI-Anteil an. Der Anspruch auf das LTI und damit auch auf die virtuellen Aktien entsteht erst nach Ablauf des zeitanteiligen Zurückbehaltungszeitraums der jeweiligen Tranche und der nachträglichen Leistungsbewertung. Daher ist nur die Anzahl der virtuellen Aktien des STIs angegeben. In eigenen Spalten werden der Versorgungsaufwand sowie etwaige sonstige Leistungen konkretisiert.

Zum 31. Dezember 2023 amtierende Mitglieder des Vorstands

Tsd. €	Feste Vergütung		Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023			Versorgungsaufwand gemäß IFRS ¹	Sonstiges	Summe	
	Grundgehalt	Nebenleistungen ²	Minimal- Ziel- Maximalwert	Gesamtzielerreichungsbetrag ³	Anzahl virtueller Aktien (nur STI) aus Gesamtzielerreichungsbetrag ⁴				
Dr. Manfred Knof (Vorsitzender)	2023 2022	1 924 1 924	318 106	0 1 283 1 924 0 1 283 1 924	1 488 1 514	32 233 31 504	671 697	- -	4 401 4 241
Dr. Bettina Orlopp (Stellvertretende Vorsitzende)	2023 2022	1 332 1 208	96 105	0 888 1 332 0 805 1 208	1 039 813	22 505 16 927	436 356	- -	2 903 2 482
Dr. Marcus Chromik	2023 2022	990 990	75 86	0 660 990 0 660 990	752 667	16 298 13 874	324 360	- -	2 141 2 103
Michael Kotzbauer	2023 2022	990 990	128 141	0 660 990 0 660 990	825 825	17 871 17 170	329 353	- -	2 272 2 309
Sabine Mlnarsky (seit 1. Januar 2023)	2023 2022	990 -	77 -	0 660 990 -	713 -	15 440 -	317 -	- -	2 097 -
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz (seit 20. Januar 2022)	2023 2022	990 939	45 123	0 660 990 0 626 939	713 683	15 440 14 208	332 325	- -	2 080 2 070
Thomas Schaufler	2023 2022	990 990	38 47	0 660 990 0 660 990	739 779	16 012 16 209	327 356	- -	2 094 2 172
Summe ⁵	2023 2022	8 206 8 031	777 742	0 5 471 8 206 0 5 354 8 031	6 269 5 915	135 799 123 079	2 736 2 795	- -	17 988 17 483

¹ Versorgungsaufwand = Dienstzeitaufwand für das jeweilige Geschäftsjahr gemäß Definition in den IFRS.

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

³ Der Gesamtzielerreichungsbetrag für 2023 teilt sich jeweils auf in STI in bar (16 %), STI in virtuellen Aktien (24 %), LTI in bar (24 %) und LTI in virtuellen Aktien (36 %). Der Gesamtzielerreichungsbetrag für 2022 teilt sich jeweils auf in STI in bar (20 %), STI in virtuellen Aktien (20 %), LTI in bar (30 %) und LTI in virtuellen Aktien (30 %).

⁴ Der Anspruch auf das LTI und damit auch auf die virtuellen Aktien entsteht erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums und der nachträglichen Leistungsbewertung. Daher ist nur die Anzahl der virtuellen Aktien des STI angegeben (Umrechnungskurs Durchschnitt XETRA-Schlusskurse Januar 2024 von 11,08 Euro pro Aktie).

⁵ In der Tabelle werden nur im Geschäftsjahr 2023 aktive Vorstandsmitglieder dargestellt. Die in der Zeile „Summe 2022“ dargestellten Beträge enthalten auch die Werte von Sabine Schmittroth, die zum 31. Dezember 2022 ausgeschieden ist.

IX. 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 2023 einschließlich der für das Geschäftsjahr 2023 gewährten virtuellen Aktien dar.

	LTI 2017	LTI 2018	LTI 2019 ¹	LTI 2020 ¹	LTI 2021 ¹	STI 2022	LTI 2022 ¹	STI 2023	LTI 2023 ¹	Summe
Fälligkeit	2024 ²	2025	ab 2026	ab 2027	ab 2028	2024	ab 2029	2025	ab 2026	
Zum 31. Dezember 2023 amtierende Mitglieder des Vorstands										
Dr. Manfred Knof ³	-	-	-	-	83 298	31 504	47 256	32 233	48 350	242 641
Dr. Bettina Orlopp	3 633	10 815	26 570	0	20 132	16 927	25 390	22 505	33 757	159 729
Dr. Marcus Chromik	22 776	10 815	28 026	0	22 489	13 874	20 810	16 298	24 447	159 535
Michael Kotzbauer	-	-	-	-	29 886	17 170	25 755	17 871	26 806	117 488
Sabine Mlnarsky	-	-	-	-	-	-	-	15 440	23 160	38 600
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz	-	-	-	-	-	14 972	22 458	15 440	23 160	76 030
Thomas Schaufler	-	-	-	-	2 480	16 209	24 313	16 012	24 018	83 032
Frühere Mitglieder des Vorstands										
Frank Annuscheit	0	0	25 418	-	-	-	-	-	-	25 418
Roland Boekhout ⁴	-	-	-	35 933	-	-	-	-	-	35 933
Stephan Engels	20 817	10 815	26 934	0	-	-	-	-	-	58 566
Jörg Hessenmüller	-	-	25 921	0	0	-	-	-	-	25 921
Michael Mandel	20 817	12 017	23 659	0	-	-	-	-	-	56 493
Michael Reuther	15 674	9 613	20 747	-	-	-	-	-	-	46 034
Sabine Schmittroth	-	-	-	0	21 265	13 187	19 780	-	-	54 232
Martin Zielke	35 099	17 613	44 319	0	-	-	-	-	-	97 031

„-“ 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.

¹ Vorbehaltlich der nachträglichen Leistungsbewertung.

² Ausgezahlt im Januar 2024.

³ 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.

⁴ Die virtuellen Aktien von Roland Boekhout beruhen auf einer Erstattung entgangener variabler Vergütung infolge seines Wechsels zur Commerzbank (Tranche 2017: 16 323 Stücke fällig 2024 und Tranche 2019: 19 610 Stücke fällig 2026).

X. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline „SOG“)

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

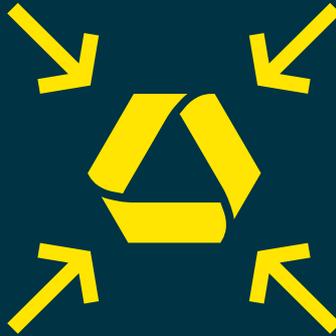
Die nachstehende Tabelle zeigt die Anzahl der Commerzbank-Aktien, die mit Ablauf der Erwerbsperiode am 30. Juni 2023 gehalten wurde. Aufgrund der Aufbauphase muss der Mindestbestand noch nicht erfüllt sein:

Vorstandsmitglied	Mindestbestand 2023		Nachgewiesen	
			Aktienanzahl zum 30.06.2023	Anteil am Mindestbestand
Dr. Manfred Knof	1 924 247	(189 395)	37 360	19,7 %
Dr. Bettina Orlopp	1 332 000	(131 103)	33 376	25,5 %
Dr. Marcus Chromik	990 000	(97 441)	36 155	37,1 %
Michael Kotzbauer	990 000	(97 441)	20 340	20,8 %
Sabine Mlnarsky	990 000	(97 441)	3 100 ²	3,1 %²
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz	990 000	(97 441)	16 057	16,5 %
Thomas Schaufler	990 000	(97 441)	15 000	15,4 %

¹ Aktienanzahl auf Grundlage des durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses des 1. Quartals 2023 in Höhe von 10,16 Euro pro Aktie.

² Sabine Mlnarsky hatte im Berichtsjahr keine Erwerbsverpflichtung, da ihr im Berichtsjahr noch keine variable Vergütung ausgezahlt wurde. Die angegebene Aktienanzahl basiert auf einem Erwerb außerhalb der Erwerbsverpflichtung nach der SOG.

B. Aufsichtsrat



Grundzüge des Vergütungssystems und Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

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

Nach dem 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 dieser Beträge. 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 Aktiengesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehen-

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten für das Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung von netto insgesamt 3 688 000 Euro (Vorjahr: 3 483 000 Euro). Davon entfallen auf die Grundvergütung 1 842 000 Euro (Vorjahr: 1 840 000 Euro) und auf die Ausschussvergütung 1 344 000 Euro (Vorjahr: 1 283 000 Euro). Auf das Sitzungsgeld entfallen 503 000 Euro (Vorjahr: 360 000 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 dar, welche im Geschäftsjahr 2023 fällig waren.

Beratungs- und Vermittlungsleistungen sowie andere persönliche Leistungen wurden durch Mitglieder des Aufsichtsrats auch im Jahr 2023 nicht erbracht. Entsprechend wurden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Tsd. €		Grund- vergütung	in % GV	Ausschuss- vergütung	in % GV	Sitzungs- geld	in % GV	Gesamt- vergütung (GV)¹
Prof. Dr. Jens Weidmann (seit 31. Mai 2023)	2023	141	56	88	35	21	8	250
	2022	-	-	-	-	-	-	-
Uwe Tschäge	2023	160	58	90	33	24	9	274
	2022	160	60	90	34	18	7	268
Heike Anscheit	2023	80	61	30	23	21	16	131
	2022	80	65	30	24	14	11	124
Gunnar de Buhr	2023	80	47	60	36	29	17	169
	2022	80	50	60	38	20	13	160
Harald Christ (seit 31. Mai 2023)	2023	47	40	53	45	17	15	116
	2022	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Frank Czichowski	2023	80	39	90	44	33	16	203
	2022	80	41	90	46	27	14	197
Sabine Ursula Dietrich	2023	80	41	90	46	24	12	194
	2022	80	43	90	49	15	8	185
Dr. Jutta A. Dönges	2023	80	40	90	45	32	16	202
	2022	80	42	90	47	21	11	191
Kerstin Jerchel	2023	80	56	43	30	21	15	144
	2022	80	53	56	37	15	10	151
Burkhard Keese	2023	80	41	90	46	27	14	197
	2022	80	41	90	46	24	12	194
Maxi Leuchters (seit 31. Mai 2023)	2023	47	59	18	23	14	18	78
	2022	-	-	-	-	-	-	-
Daniela Mattheus	2023	80	54	48	32	21	14	149
	2022	80	65	30	24	14	11	124
Nina Olderdissen (seit 31. Mai 2023)	2023	47	59	18	23	14	18	78
	2022	-	-	-	-	-	-	-
Sandra Persiehl (seit 31. Mai 2023)	2023	47	47	35	35	17	17	99
	2022	-	-	-	-	-	-	-
Michael Schramm (seit 31. Mai 2023)	2023	47	47	35	35	18	18	100
	2022	-	-	-	-	-	-	-
Caroline Seifert	2023	80	61	30	23	21	16	131
	2022	80	65	30	24	14	11	124
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	2023	80	41	90	46	24	12	194
	2022	80	42	90	47	20	11	190
Sascha Uebel (seit 31. Mai 2023)	2023	47	47	35	35	18	18	100
	2022	-	-	-	-	-	-	-
Frank Westhoff	2023	80	34	120	52	33	14	233
	2022	80	35	120	52	29	13	229
Stefan Wittmann	2023	80	51	55	35	23	15	158
	2022	80	43	90	49	15	8	185
Summe¹	2023	1 542		1 207		449		3 197
	2022	1 120		956		243		2 319

Tsd. €		Grund- vergütung	in % GV	Ausschuss- vergütung	in % GV	Sitzungs- geld	in % GV	Gesamt- vergütung (GV) ¹
Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder								
Helmut Gottschalk (bis 31. Mai 2023)	2023	100	56	63	35	15	8	178
	2022	240	57	150	36	30	7	420
Alexander Boursanoff (bis 31. Mai 2023)	2023	33	92	-	-	3	8	36
	2022	80	91	-	-	8	9	88
Stefan Burghardt (bis 31. Mai 2023)	2023	33	49	25	37	9	13	67
	2022	80	49	60	37	24	15	164
Monika Fink (bis 31. Mai 2023)	2023	33	63	13	25	6	12	52
	2022	80	64	30	24	15	12	125
Stefan Jennes (bis 31. Mai 2023)	2023	33	87	-	-	5	13	38
	2022	80	91	-	-	8	9	88
Alexandra Krieger (bis 31. Mai 2023)	2023	33	87	-	-	5	13	38
	2022	80	91	-	-	8	9	88
Robin J. Stalker (bis 31. Mai 2023)	2023	33	40	38	46	12	14	83
	2022	80	42	86	45	26	14	192
Summe¹	2023	300		137		54		491
	2022	720		327		117		1 164
Gesamt¹	2023	1 842		1 344		503		3 688
	2022	1 840		1 283		360		3 483

¹ Die Angaben in den Zeilen „Summe 2023“, „Summe 2022“, „Gesamt 2023“ und „Gesamt 2022“ sowie in der Spalte „Gesamtvergütung („GV“)" lassen in der Tabelle vorgenommene Rundungen der Einzelbeträge unberücksichtigt.

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



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

I. Ertragsentwicklung

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

II. Vorstandsvergütung/Aufsichtsratsvergütung

In der vergleichenden Darstellung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder wird die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegeben. Die Einzelheiten, aus denen sich die Veränderungen gegenüber dem jeweiligen Vorjahr ergeben, können den Tabellen der gewährten und geschuldeten Vergütung für Vorstand und Aufsichtsrat in den entsprechenden Vergütungsberichten entnommen werden (in diesem Vergütungsbericht für die Veränderungen 2023 gegenüber 2022 aus den Tabellen auf den Seiten 25 ff. für den Vorstand und den Seiten 43 f. für den Aufsichtsrat).

III. Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung

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

Die Arbeitnehmeranzahl lag im Geschäftsjahr 2023 bei 36 118¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Vollzeitäquivalent/VZK), im Geschäftsjahr 2022 bei 36 171 VZK und im Geschäftsjahr 2021 bei 38 281 VZK.

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

¹ 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 (Mio. €)							
Geschäftsjahr	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023
Jahresüberschuss/-fehlbetrag							
Commerzbank AG (HGB)	- 5 708	- 75 %	- 1 409	n.a.	398	202 %	1 200
Operatives Konzernergebnis	- 233	n.a.	1 183	77 %	2 099	63 %	3 421
Commerzbank (IFRS)							
NetRoTE Commerzbank Konzern (in %)	- 11,7	n.a.	1,0	390 %	4,9	57 %	7,7

II. Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung auf VZK-Basis (Tsd. €)							
Geschäftsjahr	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023
	88	2 %	90	4 %	94	5 %	99

III. Vorstandsvergütung (Tsd. €)							
Geschäftsjahr	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023
Dr. Manfred Knof	-	-	2 077	12 %	2 316	29 %	2 979
Dr. Bettina Orlopp	1 207	0 %	1 208	17 %	1 413	26 %	1 787
Dr. Marcus Chromik	1 258	- 7 %	1 171	17 %	1 365	35 %	1 849
Michael Kotzbauer	-	-	1 131	13 %	1 280	18 %	1 509
Sabine Mlnarsky	-	-	-	-	-	-	1 067
Dr. Jörg Oliveri del Castillo-Schulz	-	-	-	-	1 062	10 %	1 172
Thomas Schaufler	-	-	87	1 106 % ¹	1 049	15 %	1 203

Frühere Vorstandsmitglieder							
Geschäftsjahr	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023
Frank Annuscheit (bis 28. Februar 2019)	1 206	- 32 %	817	- 82 %	145	- 100 %	0
Markus Beumer (bis 31. Oktober 2016)	-	-	201	23 %	248	- 48 %	129
Martin Blessing (bis 30. April 2016)	-	-	445	- 8 %	409	- 69 %	127
Roland Boekhout (bis 31. Dezember 2020)	1 449	- 21 %	1 149	- 5 %	1 095	- 87 %	145
Stephan Engels (bis 31. März 2020)	906	- 65 %	315	6 %	333	41 %	470
Jörg Hessenmüller (bis 30. September 2021)	1 245	- 1 %	1 231	66 %	2 045	- 100 %	0
Michael Mandel (bis 30. September 2020)	1 247	- 7 %	1 162	- 21 %	914	- 58 %	385
Klaus-Peter Müller (bis 15. Mai 2008) ²	511	1 %	516	1 %	523	1 %	527

Frühere Vorstandsmitglieder Geschäftsjahr	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023
Michael Reuther (bis 31. Dezember 2019)	649	- 53 %	308	-	308	19 %	367
Dr. Stefan Schmittmann (bis 31. Dezember 2015) ³	233	9 %	253	65 %	418	- 36 %	266
Sabine Schmittroth (bis 31. Dezember 2022)	1 252	- 12 %	1 100	12 %	1 230	- 36 %	790
Nicholas Teller (bis 31. Mai 2008) ⁴	202	- 93 %	14	107 %	29	-	29
Martin Zielke (bis 31. Dezember 2020)	2 037	2 %	2 081	2 %	2 119	- 65 %	752

¹ Veränderung auf Basis der anteiligen Vergütung 2021 von Thomas Schauler berechnet.

² Bis 8. Mai 2018 Vorsitzender des Aufsichtsrats. Die Werte für die Geschäftsjahre ab 2020 betreffen Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung aus seiner Zeit als Vorstandsmitglied.

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

⁴ Bis 31. Dezember 2020 Mitglied des Aufsichtsrats. Der Wert für das Geschäftsjahr 2020 betrifft Aufsichtsratsvergütung. Die Werte für die Geschäftsjahre ab 2021 betreffen Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung aus seiner Zeit als Vorstandsmitglied.

IV. Aufsichtsratsvergütung (Tsd. €) Geschäftsjahr	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023
Prof. Dr. Jens Weidmann (ab 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	250
Uwe Tschäge	256	- 3 %	249	8 %	268	2 %	274
Heike Anscheit	126	- 4 %	121	2 %	124	6 %	131
Gunnar de Buhr	171	- 7 %	159	1 %	160	6 %	169
Harald Christ (ab 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	116
Dr. Frank Czichowski	119	57 %	186	6 %	197	3 %	203
Sabine Ursula Dietrich	169	- 2 %	166	11 %	185	5 %	194
Dr. Jutta A. Dönges	131	40 %	183	4 %	191	6 %	202
Kerstin Jerchel	101	19 %	120	26 %	151	- 5 %	144
Burkhard Keese	-	-	119	63 %	194	2 %	197
Maxi Leuchters (ab 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	78
Daniela Mattheus	-	-	73	70 %	124	20 %	149
Nina Olderdissen (ab 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	78
Sandra Persiehl (ab 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	99
Michael Schramm (ab 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	100
Caroline Seifert	-	-	73	70 %	124	6 %	131
Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell	188	- 7 %	175	9 %	190	2 %	194
Sascha Uebel (ab 31. Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	100
Frank Westhoff	-	-	133	72 %	229	2 %	233
Stefan Wittmann	123	- 1 %	121	53 %	185	- 15 %	158

IV. Aufsichtsratsvergütung (Tsd. €)							
Geschäftsjahr	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023
Frühere Aufsichtsratsmitglieder							
Alexander Boursanoff (bis 31. Mai 2023)	101	- 3 %	98	- 10 %	88	- 59 %	36
Stefan Burghardt (bis 31. Mai 2023)	165	- 1 %	163	1 %	164	- 59 %	67
Monika Fink (bis 31. Mai 2023)	146	- 6 %	137	- 9 %	125	- 58 %	52
Helmut Gottschalk (bis 31. Mai 2023)	-	-	264	59 %	420	- 58 %	178
Stefan Jennes (bis 31. Mai 2023)	-	-	-	-	88	- 57 %	38
Alexandra Krieger (bis 31. Mai 2023)	101	- 3 %	98	- 10 %	88	- 57 %	38
Dr. Stefan Schmittmann (bis 3. August 2020) ¹	233	9 %	253	65 %	418	- 36 %	266
Robin J. Stalker (bis 31. Mai 2023)	182	- 4 %	175	10 %	192	- 57 %	83
Nicholas Teller (bis 31. Dezember 2020) ²	202	- 93 %	14	107 %	29	-	29

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

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

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die COMMERZBANK Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main,

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der COMMERZBANK Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 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 2023 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 Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 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 12. März 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wiechens
Wirtschaftsprüfer

Böth
Wirtschaftsprüfer



COMMERZBANK

Commerzbank AG

Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

Postanschrift
60261 Frankfurt am Main
info@commerzbank.com

Investor Relations
<https://investor-relations.commerzbank.com/de>
ir@commerzbank.com

