
> Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Erläuterungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems und zur Vergütung der Mitglieder der Organe im Rahmen des Corporate Governance Berichts.

> Vergütung des Vorstands

Die Vergütung des Vorstands der comdirect bank AG wird vom Aufsichtsrat festgelegt.

Die Vergütung setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen: einer erfolgsunabhängigen Festvergütung, einem variablen Vergütungsteil, der sich am Unternehmenserfolg und der persönlichen Leistung orientiert, sowie einer Komponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Vorstands eine betriebliche Altersvorsorge für die Tätigkeit bei der comdirect bank AG. Alle Vergütungsbestandteile sind für sich und in ihrer Gesamtheit angemessen.

Die erfolgsunabhängige Festvergütung setzt sich aus dem jährlichen Festgehalt sowie Nebenleistungen zusammen. Das jährliche Festgehalt der Vorstandsmitglieder wird für die gesamte Laufzeit des jeweiligen Anstellungsvertrags festgelegt und in zwölf Monatsraten ausgezahlt. Es orientiert sich an der aktuellen wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten der Bank ebenso wie am Vergütungsniveau im Vergleichsumfeld. Über das Festgehalt hinaus erhalten die Mitglieder des Vorstands Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung und der Übernahme von Versicherungsprämien sowie darauf entfallende Steuern und Sozialabgaben bestehen. Die konkrete Höhe variiert bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern je nach der persönlichen Situation. Darüber hinaus unterhält der Commerzbank Konzern eine Vermögensschadenhaftpflicht-Gruppenversicherung für Unternehmensleiter und Aufsichtsorgane (so genannte D&O-Versicherung mit Selbstbehalt). Die Versicherungsprämie für die Unternehmensleiter und Aufsichtsorgane der comdirect belief sich im Berichtsjahr auf 8 Tsd. Euro und wurde von der Gesellschaft übernommen.

Kredite oder Vorschüsse wurden im Berichtsjahr nicht gewährt.

Der variable Vergütungsanteil (Bonus) beruht auf dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens und dem Erreichen individueller Ziele im vorausgegangenen Geschäftsjahr. Maßgeblich für die Erfolgskomponente sind die Entwicklung des Ergebnisses vor Steuern (EBT) sowie das Erreichen definierter Wachstumsziele. Die individuellen Ziele werden jährlich zwischen den Vorstandsmitgliedern und dem Präsidialausschuss des Aufsichtsrats vereinbart. Der Präsidialausschuss überprüft nach Ablauf des Geschäftsjahres, inwieweit die Ziele erreicht wurden, und legt die Höhe der Leistungskomponente fest.

Die Komponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter beruhte im Geschäftsjahr 2007 auf dem als Nachfolgemodell zum Aktienoptionsplan (s. Note (26) auf Seite 102) konzipierten Long Term Incentive Programm (LTIP).

Als Begünstigte des LTIP erhalten die Vorstandsmitglieder seit 2005 in jährlichen Tranchen eine Zuteilung von virtuellen, nicht handelbaren Aktien (so genannten Performance Shares). Diese umfassen das bedingte Recht auf eine Auszahlung in bar nach einer dreijährigen Wartezeit. Die Höhe der Barauszahlung je Performance Share ist davon abhängig, inwieweit die anfangs festgelegten Erfolgsziele erreicht wurden und wie hoch der Aktienkurs zum Ende der Wartezeit ist.

Die zu Planbeginn definierten Erfolgsziele basieren auf der Entwicklung des so genannten Total Shareholder Return (TSR), einer Kennzahl, die neben der Aktienkursentwicklung auch die über die Wartezeit gezahlten Dividenden berücksichtigt.

Wie viele Performance Shares ausgezahlt werden, ist jeweils zur Hälfte von den Erfolgszielen TSR-Outperformance im Vergleich zum Prime Financial Services Performance Index und der absoluten TSR-Steigerung der comdirect Aktie abhängig.

Für beide Erfolgsziele wurden anspruchsvolle Ausübungshürden festgelegt. Hinsichtlich der TSR-Outperformance (Teilrecht A) werden die Performance Shares nur dann werthaltig, wenn sich die Aktie der comdirect bank über die dreijährige Wartezeit mindestens genauso gut wie der Vergleichsindex entwickelt. Erhöht sich der Aktienkurs der comdirect bank einschließlich der gezahlten Dividenden im gleichen Zeitraum absolut (Teilrecht B) um mindestens 25 % gegenüber dem Aktienkurs bei Ausgabe, wird auch dieses Teilrecht werthaltig.

Die Auszahlungssumme aus dem Performance Share Plan wird durch eine Obergrenze (Cap) begrenzt. Sollten die zu Planbeginn festgelegten Erfolgsziele nicht erreicht werden, verfallen die Performance Shares am Ende der Wartezeit. Beide Teilrechte erfüllen die Anforderungen des DCGK.

Die Bedingungen für die Zuteilung von Performance Shares, die Ausübungshürden sowie die zeitlichen Rahmenbedingungen sind in den Notes ab Seite 103 dargestellt.

Das Volumen der LTI-Komponente, der so genannte LTI-Zielwert, eines jeden Vorstandsmitglieds beläuft sich auf 25 % des individuellen Grundgehalts. Die individuelle Anzahl an Performance Shares ergibt sich durch Division von LTI-Zielwert und Fair Value eines Performance Shares zum Ausgabezeitpunkt. Der Fair Value eines Performance Shares wird durch einen externen Gutachter vor Auflegung einer jeden Tranche über ein Optionsbewertungsmodell ermittelt.

Für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2007 betrug die Gesamtvergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands 1.886 Tsd. Euro (Vorjahr 1.165 Tsd. Euro). Einzelheiten zur Zusammensetzung der Gesamtvergütung sowie zu den Pensionen der Vorstandsmitglieder sind in der nachfolgenden Tabelle in individualisierter Form dargestellt:

Tsd. €		Jahreseinkommen			Im Geschäftsjahr gewährte Performance Shares		Gesamtvergütung	Pensionen		
		Fixum	Wert der Nebenleistungen	Bonus	Anzahl	Wert zum Gewährungszeitpunkt		Pensionsverpflichtung (DBO) nach IFRS zum 31.12.	Erdienter Anspruch zum 31.12.	
	Dr. Andre Carls	2007	263	22	550	9.129	65	900	962	118 p.a.
		2006	222	25	400	7.048	55	702	1.029	96 p.a.
	Karin Katerbau	2007	193	15	300	6.676	47	555	307	68 p.a.
		2006	157	12	255	4.992	39	463	286	50 p.a.
	Torsten Daenert (seit 1.1.2007)	2007	145	11	240	4.983	35	431	24	18
	Gesamt	2007	601	48	1.090	20.788	147	1.886	1.293	–
		2006	379	37	655	12.040	94	1.165	1.315	–

Für ihre Tätigkeit für die comdirect bank AG erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Versorgungszusage. Herr Dr. Carls und Frau Katerbau erhalten bei Eintritt des Versorgungsfalls laufende Pensionszahlungen, Herr Daenert erwirbt einen Anspruch auf eine Kapitalzahlung. Die Gesellschaft hat für diese künftigen Ansprüche nach IFRS Pensionsrückstellungen gebildet, deren Höhe von der Anzahl der Dienstjahre, dem pensionsfähigen Gehalt und dem aktuellen Rechnungszins abhängig ist. Die Bewertung beruht auf versicherungsmathematischen Gutachten nach dem Anwartschaftsbarwertverfahren, die durch einen unabhängigen Versicherungsmathematiker ausgefertigt werden (s. Note (19) auf Seite 100). Im Berichtsjahr sanken die Pensionsverpflichtungen nach IFRS gegenüber den aktiven Vorstandsmitgliedern im Wesentlichen aufgrund der Erhöhung des verwendeten Rechnungszinses um 22 Tsd. Euro.

Im Dienstvertrag des Vorstandsvorsitzenden ist für den Ablauf der Bestellung die Zahlung eines Übergangsgelds in Höhe der monatlichen Festvergütung für weitere zwölf Monate vereinbart. Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Organstellung eines Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft wird der jeweilige Anstellungsvertrag – unter Freistellung des Vorstandsmitglieds von seiner Tätigkeit – grundsätzlich bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode des betreffenden Vorstandsmitglieds fortgeführt und die Festvergütung für die Restlaufzeit seines Anstellungsvertrags weitergezahlt. Der Vorstandsvorsitzende erhält zusätzlich 100 % des letzten Zielbonus als Einmalzahlung für jedes Jahr bis zum Ablauf seines Anstellungsvertrags. Es besteht kein Anspruch auf weitere Bezüge, sofern eine Kündigung aus wichtigem Grund erfolgt ist. Eine Abfindung kann sich bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses aus einer individuell getroffenen Aufhebungsvereinbarung ergeben. Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat kein Mitglied des Vorstands Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Im Rahmen des Aktienoptionsprogramms wurden letztmals im Geschäftsjahr 2004 leistungsorientiert Bezugsrechte auf Aktien ausgegeben; die Gesamtzahl der an die aktiven Mitglieder des Vorstands ausgegebenen Optionen beläuft sich auf 163.500. Davon wurden im Berichtsjahr 52.500 Aktienoptionen ausgeübt. Aus der Ausübung ist ein geldwerter Vorteil in Höhe von 289 Tsd. Euro entstanden. Zusätzlich ist Karin Katerbau aus der Ausübung von 5.000 Optionen, die

sie als Bereichsleiterin bezogen hatte, ein geldwerter Vorteil in Höhe von 27 Tsd. Euro entstanden. Die verbliebenen Optionen können unter bestimmten Voraussetzungen noch bis zum Jahr 2009 ausgeübt werden. Die Bedingungen des Aktienoptionsprogramms sind ausführlich im Konzernanhang auf Seite 102 dargestellt. Eine detaillierte Darstellung der Bestandteile mit langfristiger Anreizwirkung befindet sich im Anhang auf Seite 103.

Für Organfunktionen bei Tochtergesellschaften wurde lediglich Auslagenersatz geleistet.

Die Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands beliefen sich im Geschäftsjahr auf 159 Tsd. Euro (Vorjahr 156 Tsd. Euro). Zum Bilanzstichtag bestehen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern Pensionsverpflichtungen nach IFRS in Höhe von 3.134 Tsd. Euro (Vorjahr 3.609 Tsd. Euro). Im Berichtsjahr wurden durch ehemalige Vorstände keine Aktienoptionen ausgeübt. Ehemalige Vorstände halten 27.500 Aktienoptionen.

> Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung geregelt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz von Auslagen nach Ablauf des Geschäftsjahres eine feste Vergütung, die für das einzelne Mitglied 10.000 Euro, für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats das Dreifache und für seinen Stellvertreter das Eineinhalbfache beträgt. Ist ein Aufsichtsratsmitglied zugleich Mitglied in einem Ausschuss des Aufsichtsrats, erhält es zusätzlich ein Viertel der jeweiligen festen Vergütung; der Ausschussvorsitzende erhält ein weiteres Viertel. Dabei gilt, dass ein Mitglied des Aufsichtsrats höchstens das Zweieinhalbfache der festen Vergütung, also maximal 25.000 Euro, erhalten kann. Die Obergrenze für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats liegt bei 75.000 Euro, für seinen Stellvertreter bei 37.500 Euro.

In Übereinstimmung mit dem DCGK erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats auch eine variable Vergütung. Diese Komponente ist von der Dividende abhängig, die an die Aktionäre verteilt wird. Bis zu einer Dividende von 4 % des Grundkapitals, entsprechend 0,04 Euro je Aktie, wird keine variable Vergütung gezahlt. Für jeden halben Prozentpunkt, um den die gezahlte Dividende diese Mindestverzinsung von 4 % übersteigt, erhält der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit

1.500 Euro. Für das Geschäftsjahr 2007 wird der Hauptversammlung eine Dividende in Höhe von 0,41 Euro je Aktie, entsprechend 41 % des Grundkapitals, vorgeschlagen. Bei entsprechender Beschlussfassung der Hauptversammlung wird sich somit die variable Vergütung des Aufsichtsrats auf 132.090 Euro belaufen. Diese wird gemäß Aufsichtsratsbeschluss analog zum Verhältnis der festen Vergütung – ohne Berücksichtigung der Tätigkeit in Ausschüssen – auf die Mitglieder verteilt. Die im Berichtsjahr ausgezahlte Sonder-

dividende in Höhe von 1,00 Euro je Aktie hatte keine Auswirkungen auf die variable Vergütung, da der Aufsichtsrat auf die Auszahlung, die ihm hieraus satzungsgemäß zustehen würde, verzichtet hat.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist – einschließlich der Erstattung der auf die Aufsichtsratsvergütung zu zahlenden Umsatzsteuern – in der nachstehenden Tabelle individualisiert ausgewiesen.

Tsd. €	Feste Bezüge		Variable Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Summe	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006
Dr. Achim Kassow	36	36	47	47	27	27	110	110
Klaus Müller-Gebel	18	18	23	23	9	9	50	50
Angelika Kierstein	12	12	16	15	3	3	31	30
Mitja Sack	12	12	16	15	0	0	28	27
Dr. Eric Strutz	12	12	16	15	6	6	34	33
Frank Annuscheit (seit 20.3.2006)	12	9	16	12	0	0	28	21