

# Vergütungsbericht der comdirect bank gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2010

## I. Aufsichtsrechtliche Anforderungen an Vergütungssysteme in Finanzinstituten

Die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme in Finanzinstituten haben sich im Jahr 2010 dynamisch entwickelt. Nach neuen Vorgaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht folgten bindende Regelungen auf europäischer Ebene. Mit Inkrafttreten der Instituts-Vergütungsverordnung im Oktober 2010 hat die Bundesregierung das nationale Gesetzgebungsverfahren zur Implementierung der neuen Anforderungen an die Vergütungssysteme in Finanzinstituten abgeschlossen.

Die comdirect bank hat parallel zu diesem Prozess die Überprüfung ihrer Vergütungssysteme angestoßen und diese in Umsetzung der neuen rechtlichen Rahmenbedingungen im Jahr 2011 ergänzt: Die Bank hat feste Obergrenzen für die variablen Anteile an der Gesamtvergütung definiert und gewährleistet so ein angemessenes Verhältnis zwischen Grundvergütung und variabler Vergütung. Verbindliche Standards für Transparenz und Dokumentation der Zielvereinbarungsprozesse tragen zu einer engen Verknüpfung von variabler Vergütung und den strategischen Unternehmenszielen bei. Die variable Vergütung setzt damit auch künftig positive Leistungsanreize.

Ziel der Vergütungspolitik der comdirect bank ist es weiterhin, nachhaltig und dauerhaft zu einer positiven Unternehmensentwicklung beizutragen und dabei gleichermaßen den Interessen der Bank, ihrer Mitarbeiter und ihrer Aktionäre gerecht zu werden.

## II. Vergütungssystem der comdirect bank

### 1. Mitarbeiter

Die Vergütung in der comdirect bank gestaltet sich nach einheitlichen Grundsätzen. Ein strukturiertes Vergütungssystem bildet den Rahmen für eine am Unternehmenserfolg und der individuellen Leistung der Mitarbeiter ausgerichtete Gehaltsentwicklung. Verschiedene Vergütungsgruppen berücksichtigen die grundlegenden Unterschiede der Funktionen hinsichtlich der Komplexität von Aufgaben und Anforderungen. Die Vergütung orientiert sich am Markt. Ihre Angemessenheit wird durch eine jährliche Überprüfung unter Einbeziehung externer Berater gewährleistet. Der Aufsichtsrat der comdirect bank wird jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems informiert.

Die Gesamtvergütung aller Mitarbeiter setzt sich aus einer marktgerechten Grundvergütung, sowie einer ergebnis- und leistungsorientierten variablen Vergütung zusammen. Die Grundvergütung wird in zwölf Monatsgehältern ausgezahlt. Abgestimmt auf die verschiedenen Funktionen in der comdirect bank kommen unterschiedliche Modelle der variablen Vergütung zum Einsatz:

- Fachfunktionen der unteren und mittleren Vergütungsgruppen erhalten in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis der comdirect bank ein variables 13. Monatsgehalt. Maßgeblich für die individuelle Auszahlungshöhe sind die für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelten Erfolgsbeiträge der Mitarbeiter. Die Ausschüttung der variablen Vergütung erfolgt in der Regel jährlich im Dezember.
- Fachfunktionen der oberen Vergütungsgruppen und Führungskräfte erhalten eine variable Vergütung auf Basis einer jährlichen Zielvereinbarung. Das Auszahlungsvolumen sowie die individuelle variable Auszahlungsvergütung bestimmen sich anhand der Unternehmenszielerreichung der comdirect bank sowie der persönlichen Zielerreichung der Mitarbeiter. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt jährlich im Frühjahr des Folgejahres.

Ein Teil der Führungskräfte und Fachspezialisten erhält darüber hinaus bis zum Jahr 2013 gegebenenfalls noch Auszahlungen aus einer zwischenzeitlich eingestellten Langzeitkomponente in Form von virtuellen Aktien.

- Mitarbeiter im Vertrieb der Baufinanzierung erhalten eine prozentuale Provisionsbeteiligung an der Vermittlungsprovision der comdirect bank. Die Ausschüttung erfolgt monatlich.
- Mitarbeiter im Vertrieb der Kundenbetreuung erhalten eine variable Vergütung auf Basis definierter individueller Vertriebsziele. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt quartalsweise.

Alle Grundsätze und die Funktionsweise des Vergütungssystems der comdirect bank sind in einer internen Organisationsrichtlinie zur Vergütung zusammengefasst, die ebenfalls jährlich überprüft wird.

Der Gesamtbetrag der Vergütungen in der comdirect bank im Geschäftsjahr 2010 setzt sich wie folgt zusammen<sup>1</sup>:

Tsd. €	Gesamtbetrag aller Vergütungen 2010	Davon fix		Davon variabel		Anzahl Begünstigte variable Vergütung
		absolut	in %	absolut	in %	
Geschäftsfeld Business-to-Customer (B2C) <sup>2</sup>	33.768	28.609	84,7	5.159	15,3	855

## 2. Vorstand

Die Vergütung des Vorstands der comdirect bank wird über eine separate Vergütungssystematik abgebildet. Einzelheiten zur Vergütung des Vorstands sind im Vergütungsbericht des Geschäftsberichtes 2010 der comdirect bank veröffentlicht (S.16 ff.).

<sup>1</sup> Stand 30.04.2011; ohne Vorstand comdirect bank AG (vgl. hierzu Geschäftsbericht comdirect bank 2010, S.16 ff.); Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).

<sup>2</sup> In der comdirect Gruppe deckt die comdirect bank AG das Direktbankgeschäft mit Privatkunden (B2C) ab. Das Geschäft mit institutionellen Partnern und deren Endkunden (B2B) wickelt die Tochtergesellschaft ebase GmbH ab. Die ebase GmbH veröffentlicht einen separaten Vergütungsbericht für das Geschäftsfeld B2B.