

> Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Die nachstehende Erläuterung zur Ausgestaltung des Vergütungssystems und zur Vergütung der Mitglieder der Organe im Rahmen des Corporate Governance-Berichts ist zugleich Bestandteil des geprüften Konzernlageberichts.

Vergütung des Vorstands

Die Vergütung des Vorstands der comdirect bank wird vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Alle Vergütungsbestandteile stehen für sich und in ihrer Gesamtheit in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die variable Vergütung ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und hat entsprechend den aufsichtsrechtlichen Anforderungen auch eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Änderungen, insbesondere des im Juni 2010 verabschiedeten Gesetzes über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen sowie der dazugehörigen Instituts-Vergütungsverordnung, ist die Vergütungssystematik für den Vorstand derzeit in Überarbeitung.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen: einer erfolgsunabhängigen Festvergütung, einem variablen Vergütungsteil, der sich am Unternehmenserfolg und der persönlichen Leistung orientiert, sowie einer nachhaltigen Komponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter. Ferner erhalten die Mitglieder des Vorstands eine betriebliche Altersvorsorge für die Tätigkeit bei der comdirect bank.

Die erfolgsunabhängige Festvergütung besteht aus dem jährlichen Festgehalt und Nebenleistungen. Das jährliche Festgehalt der Vorstandsmitglieder wird – unbeschadet der Möglichkeit der Überprüfung durch den Aufsichtsrat – für die gesamte Laufzeit des jeweiligen Anstellungsvertrags festgelegt und in zwölf Monatsraten ausgezahlt. Es orientiert sich an den Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds ebenso wie an der aktuellen wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten der Bank sowie am Vergütungsniveau im Vergleichsumfeld. Über das Festgehalt hinaus erhalten die Mitglieder des Vorstands Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus der Übernahme von Aufwandsentschädigungen und Versicherungsprämien und darauf entfallenden Steuern und Sozialabgaben bestehen. Die konkrete Höhe variiert bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern je nach persönlicher Situation. Überdies unterhält der Commerzbank Konzern eine Vermögensschadenhaftpflicht-Gruppenversicherung für Geschäftsleiter und Aufsichtsorgane (so genannte D&O-Versicherung mit Selbstbehalt), in die die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder

der comdirect einbezogen sind. Die Versicherungsprämie für die Unternehmensleiter und Aufsichtsorgane der comdirect bank belief sich im Berichtsjahr auf 49 Tsd. Euro und wurde von der Gesellschaft übernommen.

Kredite oder Vorschüsse wurden im Berichtsjahr nicht gewährt.

Der variable Vergütungsanteil beruht auf dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens und dem Erreichen individueller Ziele im jeweils zu beurteilenden Geschäftsjahr, die im Einklang mit den strategischen Zielen der Bank stehen. Die Bemessung erfolgt sowohl anhand positiver als auch negativer Entwicklungen. Maßgeblich für die Erfolgskomponente sind im Wesentlichen sowohl Ergebniskriterien als auch das Erreichen definierter Wachstumskriterien. Die jeweiligen Ziele werden jährlich zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat vereinbart. Der Aufsichtsrat überprüft nach Ablauf des Geschäftsjahres, inwieweit die Ziele erreicht wurden, und legt die Höhe der Leistungskomponente fest.

Die nachhaltige Komponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage sowie langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter beruhte im Geschäftsjahr 2010 auf dem Long Term Incentive Programm (LTIP).

Als Begünstigte des LTIP erhalten die Vorstandsmitglieder der comdirect bank 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 zum einen davon abhängig, inwieweit die anfangs festgelegten Erfolgsziele erreicht wurden, und zum anderen vom Aktienkurs zum Ende der Wartezeit.

Die bei Auflage des Programms definierten Erfolgsziele basieren auf der Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR), einer Kennzahl, die neben der Aktienkursentwicklung auch die über die Wartezeit gezahlten Dividenden berücksichtigt.

Wie viele Performance Shares zur Auszahlung kommen, ist jeweils zur Hälfte von den Erfolgszielen TSR-Outperformance im Vergleich zum DAXsector Financial Services Performance Index und der absoluten TSR-Steigerung der comdirect bank 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.

Für die Auszahlungssumme aus dem LTIP wurde eine Obergrenze (Cap) festgelegt. Sollten die zu Planbeginn festgelegten Erfolgsziele nicht erreicht werden, verfallen die Performance Shares am Ende der Wartezeit. Beide Teilrechte erfüllen die Anforderungen des VorstAG und des DCGK, wonach die Vergütungsstruktur auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten ist und die einzelnen Bestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben sollen.

Die Bedingungen für die Zuteilung von Performance Shares, die Ausübungshürden und die zeitlichen Rahmenbedingungen sind in den Notes ab Seite 84 dargestellt.

Das Volumen der LTI-Komponente, der so genannte LTI-Zielwert, eines jeden Vorstandsmitglieds beläuft sich regelmäßig 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 Ausgabzeitpunkt. Ein externer Gutachter ermittelt diesen Fair Value vor Auflegung einer jeden Tranche über ein Optionsbewertungsmodell.

Herr Boldyreff hat mit Wirkung zum Ablauf des 31. Oktober 2010 sein Amt als Mitglied des Vorstands niedergelegt. Bis zu seinem Ausscheiden hat Herr Boldyreff Zahlungen von der comdirect bank erhalten. Die Ansprüche aus der Tranche 2009, der Komponente mit langfristiger Anreizwirkung, sind mit dem Austritt von Herrn Boldyreff verfallen. Im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung wurden die Ansprüche aus der variablen Vergütung zeitanteilig mit einer Einmalzahlung in Höhe von 75 Tsd. Euro abgegolten. Diese Zahlung wird in der Tabelle auf Seite 18 in der Position Variable Vergütung mit ausgewiesen. Die bis zum 31. Oktober 2010 von Herrn Boldyreff erworbenen Versorgungsansprüche bleiben bestehen. Die Details zu den für das Geschäftsjahr 2010 geleisteten Zahlungen sind in der Tabelle auf Seite 18 ausgewiesen.

Herr Mandel hat mit Wirkung zum Ablauf des 30. November 2010 sein Amt als Vorstandsvorsitzender niedergelegt, um eine neue Aufgabe im Commerzbank Konzern zu übernehmen. Bis zu seinem Ausscheiden aus dem Vorstand hat Herr Mandel Zahlungen von der comdirect erhalten. Im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung wurde geregelt, dass die Ansprüche aus der variablen Vergütung von Herrn Mandel gegenüber der comdirect bank für das Geschäftsjahr 2010 zeitanteilig bestehen bleiben und nach Feststellung der Zielerreichung ausgezahlt werden. Die vom Aufsichtsrat in diesem Zusammenhang festgelegte Auszahlung ist in der Tabelle auf Seite 18 in der Position Variable Vergütung mit ausgewiesen. Herr Mandel hat zum November 2010 eine Einmalzahlung in Höhe von 55 Tsd. Euro erhalten. Diese Zahlung wird in der Tabelle auf Seite 18 in der Position Variable Vergütung mit ausgewiesen. Die Versorgungsansprüche von Herrn Mandel wurden im Zuge des konzerninternen Wechsels von der comdirect bank auf die Commerzbank übertragen. Ansprüche aus der Komponente mit langfristiger Anreizvergütung bleiben bestehen. Die im Rahmen des LTIP gewährten Performance Shares verfallen bei konzerninternen Wechseln nicht. Herr Mandel hält daher weiterhin Performance Shares aus den Tranchen 2008 und 2009. Diese kommen nur zur Auszahlung, wenn nach Ablauf der Wartezeit die definierten Erfolgsziele erreicht werden und Herr Mandel weiterhin im Commerzbank Konzern tätig ist. In den Jahren 2011 und 2012 kann es daher zu weiteren Auszahlungen aus dem LTIP kommen. Die Details zu den für das Geschäftsjahr 2010 geleisteten Zahlungen sind in der Tabelle auf Seite 18 ausgewiesen.

Mit Wirkung vom 1. Dezember 2010 wurde Herr Dr. Thorsten Reitmeyer als Vorstandsvorsitzender für die Dauer von drei Jahren bestellt. Die Versorgungsansprüche von Herrn Dr. Reitmeyer wurden in diesem Zuge von der Commerzbank auf die comdirect bank übertragen. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, Herrn Dr. Reitmeyer bei der Gewährung der Tranche 2010 des LTIP nicht zu berücksichtigen.

Tsd. €	Jahreseinkommen			Im Geschäftsjahr gewährte Performance Shares		Gesamt- vergütung	Pensionen		
	Fixum	Wert der Neben- leistungen	Variable Ver- gütung	Anzahl	Wert zum Gewäh- rungs- zeitpunkt		Pensions- verpflich- tung (DBO) nach IFRS zum 31.12.	Erdienter Anspruch zum 31.12.	
Dr. Thorsten Reitmeyer (ab 1. Dezember 2010)	2010	30	3	32	0	0	65	87	148
Dr. Christian Diekmann (ab 1. Mai 2009)	2010	170	6	156	7.077	43	375	20	31
	2009	114	65	104	8.436	43	326	7	7
Carsten Strauß	2010	145	5	174	6.022	36	360	30	70
	2009	145	15	203	7.179	36	399	17	36
Michael Mandel (bis 30. November 2010)	2010	202	7	337	0	0	546	0	0
	2009	220	24	364	10.892	55	663	191	31 p.a.
Alexander Boldyreff (ab 1. Juli 2009 bis 31. Oktober 2010)	2010	167	2	75	0	0	244	23	25
	2009	100	1	59	9.921	50	210	7	7
Gesamt	2010	714	23	774	13.099	79	1.590	160	
	2009	579	105	730	36.428	184	1.598	222	

Für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2010 betrug die Gesamtvergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands 1.590 Tsd. Euro (Vorjahr 1.723 Tsd. Euro). Die Vorjahresangabe enthält die Beiträge von im Geschäftsjahr 2009 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern. Einzelheiten zur Zusammensetzung der Gesamtvergütung sowie zu den Pensionen der Vorstandsmitglieder sind in der obenstehenden Tabelle in individualisierter Form dargestellt.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit für die comdirect bank erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Versorgungszusage. Dabei erwerben die aktiven Vorstandsmitglieder einen Anspruch auf eine Kapitalzahlung. Die Gesellschaft hat für diese künftigen Ansprüche Pensionsrückstellungen nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) 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) ab Seite 81). Im Berichtsjahr belaufen sich die Pensionsverpflichtungen nach IFRS auf 160 Tsd. Euro (Vorjahr 222 Tsd. Euro).

Falls die comdirect bank die Organstellung eines Vorstandsmitglieds vorzeitig beendet, wird der jeweilige Anstellungsvertrag grundsätzlich bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode fortgeführt. Die Vergütung des freigestellten Vorstandsmitglieds wird für die Restlaufzeit seines Anstellungsvertrags weitergezahlt. Für Herrn Strauß und Herrn Dr. Diekmann erfolgt eine Zahlung der Festvergütung – für Herrn Strauß in voller Höhe und für Herrn Dr. Diekmann in Höhe von 50% für maximal 24 Monate. Herr Dr. Reitmeyer erhält höchstens einen Betrag von bis zu zwei Jahresvergütungen gezahlt, wobei für die Berechnung auf die Vergütung des letzten abgelaufenen Geschäftsjahres vor Beendigung abgestellt wird. 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 LTI-Plans wurde im Jahr 2010 die dritte Tranche des Programms fällig. Aufgrund der relativen Performance der comdirect bank Aktie erhält Herr Strauß eine Auszahlung in Höhe von 18 Tsd. Euro. Die Shares sind ihm zum Zeitpunkt seiner Tätigkeit als Bereichsleiter gewährt worden.

Für Organfunktionen bei Tochtergesellschaften wurde lediglich Auslagenersatz geleistet.

Die Gesamtbezüge früherer Mitglieder des Vorstands beliefen sich im Geschäftsjahr auf 347 Tsd. Euro (Vorjahr 263 Tsd. Euro). Im Jahr 2010 erfolgte dabei eine Auszahlung im Rahmen des LTI-Programms in Höhe von 149 Tsd. Euro für ehemalige Mitglieder des Vorstands. Aus den verbleibenden Tranchen kann es bis zum Jahr 2012 bei den ehemaligen Vorstandsmitgliedern zu weiteren Auszahlungen aus dem LTI-Plan kommen. Zum Bilanzstichtag bestehen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern Pensionsverpflichtungen nach IFRS in Höhe von 3.405 Tsd. Euro (Vorjahr 3.230 Tsd. Euro).

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 ausgeschüttet 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 2010 wird der Hauptversammlung eine Dividende in Höhe von 0,42 Euro je Aktie, entsprechend 42% des Grundkapitals, vorgeschlagen. Bei entsprechender Beschlussfassung der Hauptversammlung wird sich somit die variable Vergütung des Aufsichtsrats auf 133 Tsd. Euro belaufen. Diese wird gemäß Aufsichtsratsbeschluss analog zum Verhältnis der festen Vergütung ohne Berücksichtigung der Tätigkeit der Ausschüsse auf die Mitglieder verteilt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist – einschließlich der gegebenenfalls anfallenden gesetzlichen Umsatzsteuer – in der nachstehenden Tabelle individualisiert ausgewiesen.

Tsd. €	Feste Bezüge		Variable Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Summe	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Martin Zielke	18	12	24	16	12	6	54	34
Dr. Achim Kassow	34	36	45	47	25	27	104	110
Frank Annuscheit	10	10	13	13	0	0	23	23
Thorben Gruschka (seit 6. Mai 2009)	12	8	16	10	0	0	28	18
Angelika Kierstein	12	12	16	16	3	3	31	31
Georg Rönning (seit 7. Mai 2010)	8	0	10	0	2	0	20	0
Klaus Müller-Gebel (bis 7. Mai 2010)	6	18	9	23	3	9	18	50
Mitja Sack (bis 6. Mai 2009)	0	4	0	5	0	0	0	9
Gesamt	100	100	133	130	45	45	278	275