

## > Vergütung von Aufsichtsrat und Vorstand

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. Sie setzt sich aus drei Komponenten zusammen: einer Festvergütung, einem variablen Vergütungsteil, der sich am Unternehmenserfolg und der persönlichen Leistung orientiert sowie einer Komponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter. Für Organfunktionen bei Tochtergesellschaften wird lediglich Auslagenersatz geleistet. Alle Vergütungsbestandteile sind für sich und in ihrer Gesamtheit angemessen.

#### Festgehalt

Das jährliche Festgehalt der Vorstandsmitglieder wird für die gesamte Laufzeit des jeweiligen Anstellungsvertrags festgelegt und in zwölf Monatsraten ausgezahlt. Es orientiert sich an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten der Bank ebenso wie am Vergütungsniveau im Vergleichsumfeld. Im Geschäftsjahr 2005 machte die fixe Komponente 40,41% (Vorjahr 38,21%) der Gesamtbezüge (ohne Aktienoptionen und Performance Shares) aus.

#### Variabler Vergütungsanteil

Der variable Vergütungsanteil beruht auf dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens und dem Erreichen individueller Ziele im vorausgegangenen Geschäftsjahr. Maßgeblich für die Erfolgskomponente ist die Entwicklung des Ergebnisses vor Steuern (EBT). 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. Für das Geschäftsjahr 2005 entfielen 59,59% (Vorjahr 61,79%) der Gesamtvergütung auf den variablen Anteil.

Im Geschäftsjahr erhielten die einzelnen Mitglieder des Vorstands folgende feste und variable Bezüge:

Tsd. Euro	Dr. Andre Carls		Karin Katerbau	
	2005	2004	2005	2004
Festbezüge im Geschäftsjahr	219	177	144	12
Variable Vergütung für Geschäftsjahr	320	257	215	15
<b>Gesamt</b>	<b>539</b>	<b>434</b>	<b>359</b>	<b>27</b>

### **Komponente mit langfristiger Anreizwirkung**

Die Komponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter beruhte im Geschäftsjahr 2005 zum einen auf dem auslaufenden Aktienoptionsprogramm, zum anderen erstmals auf dem als Nachfolgemodell konzipierten Long-Term-Incentive-Programm (LTIP).

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 12.500 Aktienoptionen ausgeübt. Aus der Ausübung ist ein geldwerter Vorteil in Höhe von 36.665 Euro entstanden. Zusätzlich ist Karin Katerbau aus der Ausübung von 10.000 als Bereichsleiterin bezogenen Optionen ein geldwerter Vorteil in Höhe von 33.550 Euro entstanden. Für die nicht ausgeübten Aktienoptionen ergibt sich zum Bilanzstichtag ein rechnerischer Wert in Höhe von 114.454 Euro. Sie können unter bestimmten Voraussetzungen noch bis zum Jahr 2009 ausgeübt werden. Die Bedingungen des Aktienoptionsprogramms sind ausführlich im Konzernanhang auf Seite 92 dargestellt.

Als Begünstigte des neuen LTIP erhalten die Vorstandsmitglieder in jährlichen Tranchen eine bedingte Zuteilung von virtuellen, nicht handelbaren Aktien (so genannte Performance Shares). Diese umfassen das bedingte Recht auf eine Auszahlung in bar nach einer dreijährigen Wartezeit. Die Höhe der Barauszahlung 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 über die dreijährige Wartezeit mindestens genauso gut wie der Vergleichsindex entwickelt. Erhöht sich der Aktienkurs der comdirect 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 Performance Share Plan 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 Corporate Governance Kodexes.

Die Bedingungen für die Zuteilung von Performance Shares, die Ausübungshürden sowie die zeitlichen Rahmenbedingungen sind im Anhang ab Seite 93 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.

Im Geschäftsjahr 2005 wurden an die beiden Vorstandsmitglieder insgesamt 12.489 Performance Shares mit einem rechnerischen Wert von 103.659 Euro zum Bilanzstichtag ausgegeben.

Eine detaillierte Darstellung der Bestandteile mit langfristiger Anreizwirkung befindet sich im Anhang auf den Seiten 116–117.

## > 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 Deutschen Corporate Governance Kodex 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 Prozent 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 2005 wird der Hauptversammlung eine Dividende in Höhe von 0,24 Euro je Aktie, entsprechend 24 % des Grundkapitals, vorgeschlagen. Bei entsprechender Beschlussfassung der Hauptversammlung wird sich somit die variable Vergütung des Aufsichtsrats auf 60.000 Euro belaufen. Diese wird gemäß Aufsichtsratsbeschluss analog zum Verhältnis der festen Vergütung – ohne Berücksichtigung der Tätigkeit in Ausschüssen – auf die Mitglieder verteilt.

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

Tsd. Euro	Feste Vergütung		Variable Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Summe	
	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004
Martin Blessing (bis 4.5.2005)	12	35	8	24	12	35	32	94
Dr. Achim Kassow (seit 4.5.2005)	23	0	16	0	23	0	62	0
Klaus Müller-Gebel	17	17	12	12	9	9	38	38
Rainer Beaujean (bis 31.8.2005)	8	12	6	8	0	0	14	20
Angelika Kierstein	12	12	8	8	6	6	26	26
Mitja Sack (seit 28.4.2004)	12	8	8	5	0	0	20	13
Dr. Eric Strutz	12	12	8	8	0	0	20	20
Maria Xiromeriti (bis 28.4.2004)	0	4	0	2	0	0	0	6