

> 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 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 Übernahme von Versicherungsprämien, der Dienstwagennutzung sowie Aufwandsentschädigungen bestehen. Als Vergütungsbestandteil sind diese Nebenleistungen grundsätzlich vom einzelnen Vorstandsmitglied zu versteuern. Sie stehen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu; die Höhe variiert 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 5 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 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.

Die Komponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter beruhte im Geschäftsjahr 2006 auf dem als Nachfolgemodell zum Aktienoptionsplan konzipierten Long Term Incentive Programm (LTIP).

Als Begünstigte des LTIP erhalten die Vorstandsmitglieder seit 2005 in jährlichen Tranchen eine bedingte 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 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 88 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 2006 betrug die Gesamtvergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands 1.165 Tsd. Euro (Vorjahr 1.023 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		Pensionsanspruch nach IFRS zum 31.12.	Jahresbeitrag bei Eintritt des Pensionsfalls (Stand 31.12.)	
Dr. Andre Carls	2006	222	25	400	7.048	55	702	1.029	96
	2005	219	25	320	7.428	54	618	969	84
Karin Katerbau	2006	157	12	255	4.992	39	463	286	50
	2005	144	9	215	5.061	37	405	249	46
Gesamt	2006	379	37	655	12.040	94	1.165	1.315	146
	2005	363	34	535	12.489	91	1.023	1.218	130

Für ihre Tätigkeit für die comdirect bank AG erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Pensionszusage. Die Gesellschaft hat für diese künftigen Ansprüche nach IFRS Pensionsrückstellungen gebildet, deren Höhe von der Anzahl der Dienstjahre, dem pensionsfähigen Gehalt und der geltenden Zuschuss-Staffel abhängig ist. Im Berichtsjahr stiegen die Pensionsverpflichtungen gegenüber den aktiven Vorstandsmitgliedern nach IFRS um 97 Tsd. Euro.

Im Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds ist für den Ablauf der Bestellung die Zahlung eines Übergangsgelds in Höhe des monatlichen Grundgehalts für weitere zwölf Monate vereinbart. Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft erhalten die Vorstandsmitglieder die vertraglich vereinbarten Zahlungen bis zum Ablauf des 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 10.000 Aktienoptionen ausgeübt. Aus der Ausübung ist ein geldwerter Vorteil in Höhe von 13 Tsd. Euro entstanden. Zusätzlich ist Karin Katerbau aus der Ausübung von 5.000 als Bereichsleiterin bezogener Optionen ein geldwerter Vorteil in Höhe von 7 Tsd. Euro entstanden. Die verbliebenen Optionen können unter bestimmten Voraussetzungen noch bis zum Jahr 2009 ausgeübt werden. Die Bedingungen des Aktienoptionsprogramms sind ausführlich im Konzern-

anhang auf Seite 94 dargestellt. Eine detaillierte Darstellung der Bestandteile mit langfristiger Anreizwirkung befindet sich im Anhang auf Seite 124.

Für Organfunktionen bei Tochtergesellschaften wurde lediglich Auslagenersatz geleistet.

Die Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands beliefen sich im Geschäftsjahr auf 156 Tsd. Euro (Vorjahr 229 Tsd. Euro). Zum Bilanzstichtag bestehen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern nach IFRS Pensionsverpflichtungen in Höhe von 3.609 Tsd. Euro (Vorjahr 3.691 Tsd. Euro). Im Berichtsjahr wurden durch ehemalige Vorstände 27.500 Aktienoptionen ausgeübt. Es ergab sich ein geldwerter Vorteil in Höhe von 30 Tsd. Euro. Ehemalige Vorstände halten weiterhin 47.500 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 2006 wird der Hauptversammlung eine Dividende in Höhe von 0,40 Euro je Aktie, entsprechend 40 % des Grundkapitals, vorgeschlagen. Bei entsprechender Beschlussfassung der Hauptversammlung wird sich somit die variable Vergütung des Aufsichtsrats auf 128.520 Euro belaufen. Diese wird gemäß Aufsichtsratsbeschluss analog zum Verhältnis der festen Vergütung – ohne Berücksichtigung der Tätigkeit in Ausschüssen – auf die Mitglieder verteilt. Die von Vorstand und Aufsichtsrat vorgeschlagene Ausschüttung einer Sonderdividende in Höhe von 1,00 Euro je Aktie hat keine Auswirkungen auf die variable Vergütung, da der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 10. November 2006 beschlossen hat, auf die Auszahlung, die ihm hieraus satzungsgemäß zustehen würde, zu verzichten.

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	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005
Martin Blessing (bis 4.5.2005)	0	12	0	8	0	12	0	32
Dr. Achim Kassow (seit 4.5.2005)	36	23	47	16	27	23	110	62
Klaus Müller-Gebel	17	17	24	12	9	9	50	38
Rainer Beaujean (bis 31.8.2005)	0	8	0	6	0	0	0	14
Angelika Kierstein	12	12	15	8	3	6	30	26
Mitja Sack	12	12	15	8	0	0	27	20
Dr. Eric Strutz	12	12	15	8	6	0	33	20
Frank Klaus Annuschein (seit 20.3.2006)	9	0	12	0	0	0	21	0