
> Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

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

Der nachfolgende Vergütungsbericht ist auch Bestandteil des Konzernlageberichts.

> 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. Ferner 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 und Nebenleistungen zusammen. Das jährliche Festgehalt der Vorstandsmitglieder wird – unbeschadet der Möglichkeit der Überprüfung durch den Präsidialausschuss des Aufsichtsrats – 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 sowie am Vergütungsniveau im Vergleichsumfeld. Über das Festgehalt hinaus erhalten die Mitglieder des Vorstands Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung sowie der Übernahme von Aufwandsentschädigungen und Versicherungsprämien und darauf entfallende 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 Unternehmensleiter und Aufsichtsorgane (so genannte D&O-Versicherung mit Selbstbehalt). Die Versicherungsprämie für die Unternehmensleiter und Aufsichtsorgane der comdirect bank belief sich im Berichtsjahr auf 11 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 vorangegangenen Geschäftsjahr. Maßgeblich für die Erfolgskomponente sind die Entwicklung des Ergebnisses vor Steuern (EBT) und das Erreichen definierter Wachstumsziele. Die jeweiligen Ziele werden jährlich zwischen dem Vorstand 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 2008 auf dem als Nachfolgemodell zum Aktienoptionsprogramm (s. Note (26) auf Seite 86) konzipierten 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 so genannten 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

Aktie abhängig. Für beide Erfolgsziele wurden anspruchsvolle Ausübungshürden festgelegt. Hinsichtlich der TSR-Out-performance (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 Deutschen Corporate Governance Kodexes (DCGK).

Die Bedingungen für die Zuteilung von Performance Shares, die Ausübungshürden und die zeitlichen Rahmenbedingungen sind in den Notes ab Seite 87 dargestellt.

Das Volumen der LTIP-Komponente, der so genannte LTIP-Zielwert, eines jeden Vorstandsmitglieds beläuft sich auf 25 % des individuellen Grundgehalts. Die individuelle Anzahl an Performance Shares ergibt sich durch Division von LTIP-Zielwert und Fair Value eines Performance Shares zum Ausgabezeitpunkt. Dieser Fair Value wird durch einen externen Gutachter vor Auflegung einer jeden Tranche über ein Optionsbewertungsmodell ermittelt. Vor dem Hintergrund des bereits im Dezember 2008 geplanten Wechsels von Herrn Daenert in die Commerzbank AG und der damit einhergehenden ungesicherten Zweckmäßigkeit einer Beteiligung am zukünftigen Erfolg der comdirect bank hat der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats beschlossen, Herrn Daenert bei der Gewährung der Tranche 2008 des LTIP nicht zu berücksichtigen. Für die entgangene Zuteilung der Tranche 2008 des LTIP hat der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats beschlossen, Herrn Daenert eine einmalige Sonderzahlung in Höhe seines LTIP-Zielwertes von 42 Tsd. Euro zu gewähren. Diese Sonderzahlung wird in der Tabelle auf Seite 20 in der Position Bonus mit ausgewiesen.

Herr Dr. Carls und Frau Katerbau haben mit Wirkung zum Ablauf des 3. März 2008 ihre Ämter als Vorstandsvorsitzender beziehungsweise Mitglied des Vorstands niedergelegt, um neue Aufgaben im Commerzbank Konzern zu übernehmen.

Vor dem Hintergrund des konzerninternen Wechsels haben Herr Dr. Carls und Frau Katerbau bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand am 3. März 2008 Zahlungen von der comdirect bank erhalten und mit Wechsel in den Commerzbank Konzern auf sämtliche Ansprüche gegenüber der comdirect bank verzichtet. Die Versorgungsansprüche von Herrn Dr. Carls und Frau Katerbau wurden in diesem Zuge von der comdirect bank auf den jeweils neuen Arbeitgeber übertragen. Die Details zu den bis zum 3. März 2008 geleisteten Zahlungen sind in der Tabelle auf Seite 20 ausgewiesen.

Lediglich Ansprüche aus den Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung bleiben bestehen. Die im Rahmen des LTIP gewährten Performance Shares verfallen bei konzerninternen Wechseln nicht. Herr Dr. Carls und Frau Katerbau halten daher weiterhin Performance Shares. Diese kommen nur zur Auszahlung, wenn nach Ablauf der Wartezeit die definierten Erfolgsziele erreicht werden und Herr Dr. Carls beziehungsweise Frau Katerbau weiterhin im Commerzbank Konzern tätig sind. In 2008 wurde die erste LTIP-Tranche fällig; in diesem Zuge kam es zu einer Auszahlung von insgesamt 28 Tsd. Euro an Herrn Dr. Carls und Frau Katerbau. Aus den verbleibenden Tranchen kann es in den Jahren 2009 und 2010 zu weiteren Auszahlungen aus dem LTIP kommen. Darüber hinaus sind beide berechtigt, in den verbleibenden Ausübungsfenstern in 2009 ihre gehaltenen Aktienoptionen aus dem Vorgängerprogramm des LTIP auszuüben. Im Geschäftsjahr 2008 wurden keine Aktienoptionen ausgeübt. Herr Dr. Carls und Frau Katerbau halten insgesamt noch 45.000 Aktienoptionen. Die Bedingungen des Aktienoptionsprogramms sind ausführlich im Konzernanhang auf den Seiten 86–88 dargestellt. Eine detaillierte Darstellung der Bestandteile mit langfristiger Anreizwirkung befindet sich auf Seite 87.

Mit Wirkung vom 4. März 2008 wurden Herr Michael Mandel als Vorstandsvorsitzender und Herr Carsten Strauß als Mitglied der Vorstands für die Dauer von drei Jahren bestellt. Die Versorgungsansprüche von Herrn Mandel wurden in diesem Zuge von der Commerzbank auf die comdirect bank übertragen.

Für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2008 betrug die Gesamtvergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands 1.604 Tsd. Euro (Vorjahr 1.886 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.	
Michael Mandel (ab 4.3.2008)	2008	182	86	340	13.751	55	663	132	25 p.a.
Torsten Daenert	2008	171	10	282	0	0	463	35	54
	2007	145	11	240	4.983	35	431	24	18
Carsten Strauß (ab 4.3.2008)	2008	120	10	210	8.352	33	373	7	24
Dr. Andre Carls (bis 3.3.2008)	2008	46	8	8	0	0	62	0	0
	2007	263	22	550	9.129	65	900	962	118 p.a.
Karin Katerbau (bis 3.3.2008)	2008	34	3	6	0	0	43	0	0
	2007	193	15	300	6.676	47	555	307	68 p.a.
Gesamt	2008	553	117	846	22.103	88	1.604	174	
	2007	601	48	1.090	20.788	147	1.886	1.293	

Im Rahmen ihrer Tätigkeit für die comdirect bank erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Versorgungszusage. Herr Mandel erhält bei Eintritt des Versorgungsfalles laufende Pensionszahlungen, Herr Daenert und Herr Strauß erwerben 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 angefertigt werden (s. Note (19) auf Seite 84). Im Berichtsjahr sanken die Pensionsverpflichtungen nach IFRS gegenüber den aktiven Vorstandsmitgliedern im Wesentlichen aufgrund der Übertragung der Versorgungsansprüche von Herrn Dr. Carls und Frau Katerbau an die Commerzbank um 1.119 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 Festvergütung des

freigestellten Vorstandsmitglieds wird für die Restlaufzeit seines Anstellungsvertrags weitergezahlt. 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 LTIP wurde 2008 die erste Tranche des Programms fällig. In diesem Zuge kam es zu einer Auszahlung an Herrn Daenert in Höhe von 6 Tsd. Euro und an Herrn Strauß in Höhe von 5 Tsd. Euro aus Performance Shares, die ihnen 2005 in ihren Funktionen als Bereichsleiter zugeteilt wurden. Darüber hinaus hält Herr Strauß noch 6.500 Aktienoptionen, die ihm in selber Funktion 2004 zugeteilt wurden. Diese können noch unter bestimmten Voraussetzungen im Jahr 2009 ausgeübt werden.

Für Organfunktionen bei Tochtergesellschaften wurde lediglich Auslagenersatz geleistet.

Die Gesamtbezüge früherer Mitglieder des Vorstands beliefen sich im Geschäftsjahr auf 193 Tsd. Euro (Vorjahr 159 Tsd. Euro). Zum Bilanzstichtag bestehen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern Pensionsverpflichtungen nach IFRS in Höhe von 2.987 Tsd. Euro (Vorjahr 3.134 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 2008 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 Vergütung des Aufsichtsrats ist – einschließlich der Erstattung der auf die Aufsichtsratsvergütung teilweise zu zahlenden Umsatzsteuer – in der nachstehenden Tabelle individualisiert ausgewiesen.

Tsd. €	Feste Bezüge		Variable Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Summe	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007
Dr. Achim Kassow	36	36	47	47	27	27	110	110
Klaus Müller-Gebel	18	18	23	23	9	9	50	50
Frank Annuscheit	10	12	13	16	0	0	23	28
Angelika Kierstein	12	12	16	16	3	3	31	31
Mitja Sack	12	12	16	16	0	0	28	28
Dr. Eric Strutz (bis 9.5.2008)	4	12	6	16	2	6	12	34
Martin Zielke (seit 9.5.2008)	8	0	10	0	4	0	22	0