

**Vergütungsbericht
der comdirect bank AG
gemäß Institutsvergütungsverordnung
für das Geschäftsjahr 2015**

I. Aufsichtsrechtliche Anforderungen an Vergütungssysteme in Finanzinstituten

Wie auch in den Jahren zuvor gab es im Jahr 2015 Anpassungen der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Kredit- und Finanzinstituten. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die im Rahmen einer weiteren Regulierungsrunde verabschiedete „EBA Guidelines on sound remuneration and disclosures“ zu nennen und eine Konkretisierung der in der Capital Requirements Directive (CRD IV) niedergelegten Regelungen beinhaltet und die zu Anpassungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) voraussichtlich zum 01.01.2017 führen wird. Die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Vorgaben für ihre Vergütungssysteme stellt die comdirect bank AG durch die stetige Beobachtung der regulatorischen Anpassungen und deren interner Umsetzung im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten sicher.

Aus Gründen der Transparenz und Kontinuität veröffentlicht die comdirect bank AG auch für das Geschäftsjahr 2015 – wie schon in den Vorjahren – den vorliegenden Vergütungsbericht gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV und Artikel 450 Capital Requirements Regulation (CRR), der qualitative und quantitative Informationen zur Vergütung ihrer Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2015 enthält. Der Vergütungsbericht basiert auf der InstitutsVergV mit Stand vom 16. Dezember 2013. Da die comdirect bank AG für das Geschäftsjahr 2015 als nicht-bedeutendes Institut keine sogenannten Risk Taker im Sinne der InstitutsVergV identifiziert hat, beschränkt sich die Darstellung auf die Vergütungsstrategie und das Vergütungssystem für die Mitarbeiter und schließt mit einer Übersicht über den Gesamtbetrag der Vergütungen (fix und variabel).

Die comdirect bank AG hat im Geschäftsjahr 2016 erstmalig die besonderen Anforderungen nach § 17 Absatz 1 InstitutsVergV erfüllt und wird deshalb im Vergütungsbericht 2016 zum Vergütungssystem der dann zu identifizierenden Risk Taker gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV i. V. m. Artikel 450 CRR Auskunft erteilen.

Eine Veröffentlichung von Informationen über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind im Abschnitt Vergütungsbericht im Finanzbericht 2015 der comdirect bank AG einsehbar (dort S. 57 ff.).

II. Vergütungsstrategie für die Mitarbeiter der comdirect bank AG

Basis für das Vergütungssystem der comdirect bank AG ist die Vergütungsstrategie. Sie folgt aus der Geschäfts- und Risikostrategie der comdirect bank AG und definiert in einem herausfordernden regulatorischen und wirtschaftlichen Umfeld einen Handlungsrahmen, der zur Erreichung der strategischen Ziele der comdirect bank AG beiträgt. Das Vergütungssystem leistet damit nachhaltig einen Beitrag zu einer weiterhin positiven Entwicklung der comdirect bank AG und wird gleichermaßen den Interessen der Bank, ihrer Mitarbeiter sowie ihrer Aktionäre gerecht.

Leitplanken der Vergütungsstrategie sind eine markt- und leistungsorientierte Vergütung, die zur Bindung und Gewinnung motivierter und qualifizierter Mitarbeiter beiträgt und gleichzeitig marktadäquate Vergütungskosten sicherstellt. Sie ist gleichzeitig auf die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen ausgerichtet, um eine angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu gewährleisten und Fehlanreize zu vermeiden.

Die Vergütungsstrategie stellt die Umsetzung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen auch in allen nachgeordneten, der comdirect Gruppe angehörenden Unternehmen sicher.

Sie wird regelmäßig sowie bei Bedarf überprüft und bei Bedarf angepasst.

II. Vergütungssystem für die Mitarbeiter der comdirect bank AG

Die Vergütung in der comdirect bank AG gestaltet sich nach einheitlichen und transparenten Grundsätzen. Ein strukturiertes Vergütungssystem bildet den Rahmen für eine am Unternehmenserfolg und an der individuellen Leistung der Mitarbeiter ausgerichtete Gehaltsentwicklung. Verschiedene Vergütungsgruppen berücksichtigen die grundlegenden Unterschiede der Funktionen hinsichtlich der Komplexität von Aufgaben und Anforderungen. Die Vergütungsbandbreiten orientieren sich am Markt. Es bestehen keine substantziellen Abhängigkeiten von Mitarbeitern von der variablen Vergütung. Die Angemessenheit der Vergütung wird durch eine jährliche Überprüfung unter Einbeziehung externer Berater gewährleistet. Eine wenig komplexe Ausgestaltung des Vergütungssystems trägt dazu bei, dass Mitarbeiter keine unerwünschten erhöhten Risiken eingehen.

Die comdirect bank AG legt großen Wert auf eine rechtzeitige, transparente und umfängliche Kommunikation ihres Vergütungssystems gegenüber allen betreffenden Personengruppen. Deshalb werden alle Mitarbeiter über die für sie jeweils geltenden Vergütungssysteme im Vorfeld schriftlich unterrichtet. Die internen Kontrolleinheiten werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt. Der Aufsichtsrat der comdirect bank AG wird jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems informiert und im Rahmen seiner Überwachungsaufgaben vollumfänglich eingebunden.

Die Gesamtvergütung aller Mitarbeiter setzt sich aus einer marktgerechten fixen monatlich ausgezahlten Grundvergütung sowie einer ergebnis- und leistungsorientierten variablen Vergütung zusammen. Fachfunktionen der unteren und mittleren Vergütungsgruppen erhalten zusätzlich ein halbes fixes Monatsgehalt, das im November ausgezahlt wird.

Für die variablen Vergütungsbestandteile sind feste Obergrenzen definiert, die ein angemessenes Verhältnis zwischen Grundvergütung und variabler Vergütung im Sinne der Vorgaben des § 25a Abs. 5 Kreditwesengesetz gewährleisten und deutlich unter den zulässigen Kappungsgrenzen liegen. Vor der Auszahlung der variablen Vergütung wird jeweils in einem formalisierten und nachvollziehbaren Prozess geprüft, ob im Hinblick auf die Kriterien gemäß § 7 InstitutsVergV (sog. Pool-Vorbehalt) ein Volumen für die Auszahlung variabler Vergütung bereitgestellt werden kann.

Abgestimmt auf die verschiedenen Funktionen in der comdirect bank kamen im Geschäftsjahr 2015 unterschiedliche Modelle der variablen Vergütung zum Einsatz:

- Fachfunktionen der unteren und mittleren Vergütungsgruppen erhielten in Abhängigkeit von der Unternehmenszielerreichung der comdirect bank AG und der für das Geschäftsjahr 2015 in einem transparenten und nachvollziehbaren Prozess ermittelten individuellen Leistungen des Mitarbeiters ein variables halbes Monatsgehalt. Die Auszahlung der individuellen variablen Vergütung erfolgte im April 2016. Das im letzten Jahr separat beschriebene Vergütungsmodell der Mitarbeiter im Bereich Vertrieb Kundenbetreuung wurde abgeschafft. Diese Kollegen nahmen dafür am Vergütungsmodell der Fachfunktionen der unteren und mittleren Vergütungsgruppen teil.
- Fachfunktionen der oberen Vergütungsgruppen und Führungskräfte erhielten eine variable Vergütung auf Basis einer jährlichen Zielvereinbarung. Alle Schritte im Zielvereinbarungsprozess wurden schriftlich dokumentiert. Das für diese Mitarbeitergruppe zur Verfügung gestellte Auszahlungsvolumen sowie die individuelle variable Auszahlungsvergütung, die mit einer Obergrenze versehen ist, bestimmten sich anhand der Unternehmenszielerreichung der comdirect bank AG sowie der persönlichen Zielerreichung der Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2015. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgte im April 2016.
- Mitarbeiter im Vertrieb der Baufinanzierung erhielten eine prozentuale Provisionsbeteiligung an der Vermittlungsprovision der comdirect bank AG. Die Ausschüttung erfolgte monatlich.

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

Der Gesamtbetrag der Vergütungen in der comdirect bank AG im Geschäftsjahr 2015 setzt sich für das einzige Geschäftsfeld Business-to-Customer (B2C)¹ wie folgt zusammen²:

Gesamt- betrag aller Vergütungen 2015	davon fix		davon variabel		Anzahl Begünstigte variable Vergütung
	absolut	in %	absolut	in %	
48.389 ³	41.725	86,2	6.664	13,8	1001

¹ 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.

² Stand 30.04.2016; ohne Vorstand der comdirect bank AG (vgl. hierzu Abschnitt Vergütungsbericht im Finanzbericht 2015 der comdirect bank, S. 57 ff.); Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).

³ Alle Angaben in Tausend Euro