
> Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

Die gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Aktiengesellschaften im Allgemeinen und von Kreditinstituten im Speziellen haben sich in den letzten Jahren laufend weiterentwickelt. Auf Neuerungen des Gesetzes über die Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) folgten im Jahr 2010 zunächst auf europäischer Ebene bindende Regelungen für die Vergütungssysteme in Finanzinstituten wie die Capital Requirements Directive III (CRD III) und Vorgaben des Committee of European Banking Supervisors (CEBS-Guidelines). Mit Inkrafttreten der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) am 13. Oktober 2010 wurde das nationale Gesetzgebungsverfahren zur Implementierung dieser neuen Anforderungen an die Vergütungssysteme abgeschlossen.

Die comdirect bank AG hat die Vergütungssystematik für die Vorstandsmitglieder unter Hinzuziehung der Expertise externer Vergütungs- und Rechtsberater, unter anderem auch aus dem Commerzbank Konzern, überarbeitet. Im Zuge der Verantwortlichkeit des Commerzbank Konzerns für die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen in nachgeordneten Unternehmen gemäß § 9 InstitutsVergV vom 13. Oktober 2010 wurde die Vergütungssystematik für die Vorstandsmitglieder in Anlehnung an die Vergütungssysteme des Commerzbank Konzerns angepasst. Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands sind entsprechend modifiziert und die variable Vergütung wird auf Basis der neuen aufsichtsrechtlichen Anforderungen festgelegt. Die angepasste Vergütungssystematik für den Vorstand wurde auf der Hauptversammlung 2012 von den Aktionären gebilligt.

Am 17. April 2013 hat das Europäische Parlament den kombinierten Richtlinien- und Verordnungsvorschlag CRD IV/CRR (Capital Requirements Directive IV/Capital Requirements Regulation) angenommen. Die Verordnung und die Richtlinie kommen ab dem 1. Januar 2014 zur Anwendung, die Richtlinie aufgrund des Umsetzungsgesetzes, das insbesondere Änderungen am Kreditwesengesetz (KWG) vornimmt. Die auf dieser Basis überarbeitete Instituts-Vergütungsverordnung liegt bereits vor. Ob und inwieweit sich ein Anpassungsbedarf für die Vergütungssystematik des Vorstands ergibt, wird derzeit geprüft und in Zusammenarbeit mit Vergütungsexperten des Commerzbank Konzerns eine finale Bewertung vorgenommen.

Ziel der Vergütungspolitik für den Vorstand ist weiterhin eine auf Angemessenheit und Nachhaltigkeit ausgerichtete Vergütung, die Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermeidet und gleichzeitig wirksame Verhaltensanreize setzt, um die in den Strategien der Bank festgelegten Ziele zu erreichen und damit dauerhaft zu einer weiterhin positiven Entwicklung der comdirect Gruppe beizutragen.

Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Vorstand der comdirect bank wird vom Aufsichtsrat festgelegt und jährlich überprüft. Es berücksichtigt die gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG als Teil der Erklärung zur Unternehmensführung kann auf der Internetseite www.comdirect.de/ir unter der Rubrik Corporate Governance eingesehen werden.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer erfolgsunabhängigen Festvergütung und einem variablen Vergütungsteil zusammen, der sich am geschäftlichen Erfolg und an der persönlichen Leistung orientiert. Ferner erhalten die Mitglieder des Vorstands eine betriebliche Altersvorsorge für die Tätigkeit bei der comdirect bank. Die Vergütungsbestandteile sind in den Anstellungsverträgen der jeweiligen Vorstandsmitglieder festgelegt.

Die Vergütung des Vorstands 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. Die Festvergütung und der variable Vergütungsanteil stehen in einem angemessenen Verhältnis, sodass eine signifikante Abhängigkeit der Vorstandsmitglieder von der variablen Vergütung vermieden wird und gleichzeitig wirksame Verhaltensanreize gesetzt werden. Für den Vorstandsvorsitzenden ist der Zielbetrag für den variablen Vergütungsanteil modellseitig auf maximal rund 67 % der Ziel-Gesamtvergütung begrenzt, für die Vorstandsmitglieder auf maximal rund 54 % (Obergrenze). Bei den aktiven Vorstandsmitgliedern ist derzeit der Zielbetrag für den variablen Vergütungsanteil an der Ziel-Gesamtvergütung auf maximal rund 41 % begrenzt. Die Angemessenheit der Vergütung wird auch unter Einbeziehung unabhängiger externer Vergütungsberater jährlich überprüft.

Erfolgsunabhängige Festvergütung

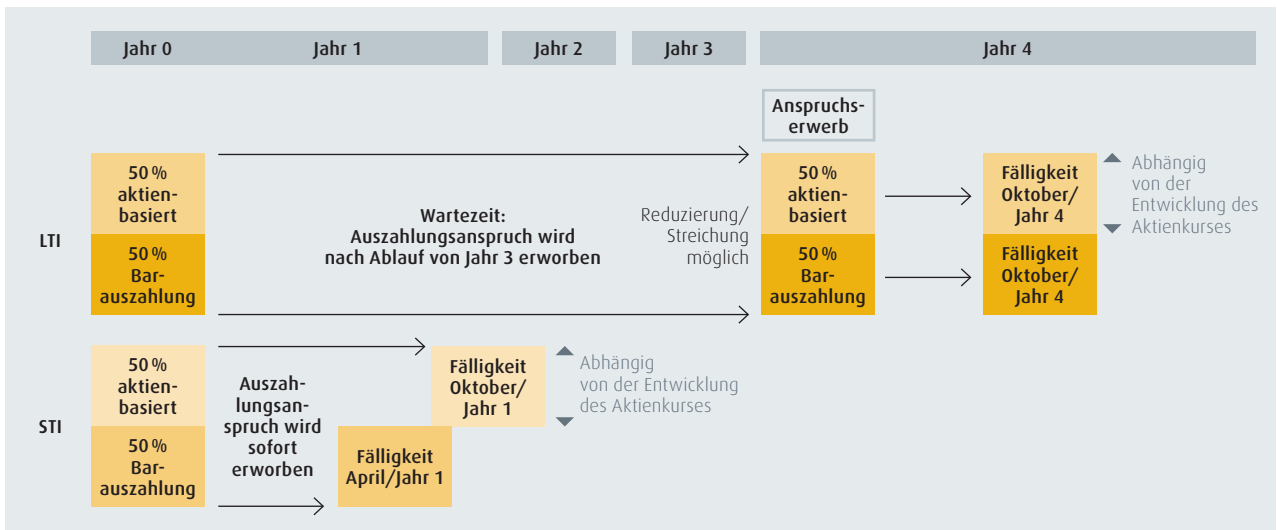
Die erfolgsunabhängige Festvergütung besteht aus dem jährlichen Festgehalt und Nebenleistungen. Das jährliche Festgehalt der Vorstandsmitglieder wird – unbeschadet der Möglichkeit der Überprüfung durch den Aufsichtsrat – für die gesamte Laufzeit des jeweiligen Anstellungsvertrags festgelegt und in zwölf Monatsraten ausgezahlt. 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 von comdirect einbezogen sind.

Erfolgsabhängige variable Vergütung

Für die erfolgsabhängige variable Vergütung des Vorstands gilt die nachfolgend beschriebene Systematik.

Das Volumen für die erfolgsabhängige variable Vergütung richtet sich nach dem Erreichen geschäftlicher Ziele von comdirect sowie des Commerzbank Konzerns und individueller Ziele im jeweils zu beurteilenden Geschäftsjahr in Verbindung mit dem Zielbetrag für den variablen Vergütungsbestandteil der Vorstandsmitglieder. Die Ziele werden jährlich zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat vereinbart, stehen im Einklang mit den strategischen Zielen der Bank und berücksichtigen insbesondere eingegangene Risiken sowie Kapitalkosten. Die Zielerreichung kann im Minimum 0% und im Maximum 200% des Zielwerts für den variablen Vergütungsbestandteil betragen und begrenzt entsprechend das Volumen für die variable Vergütung des Vorstands (Cap).

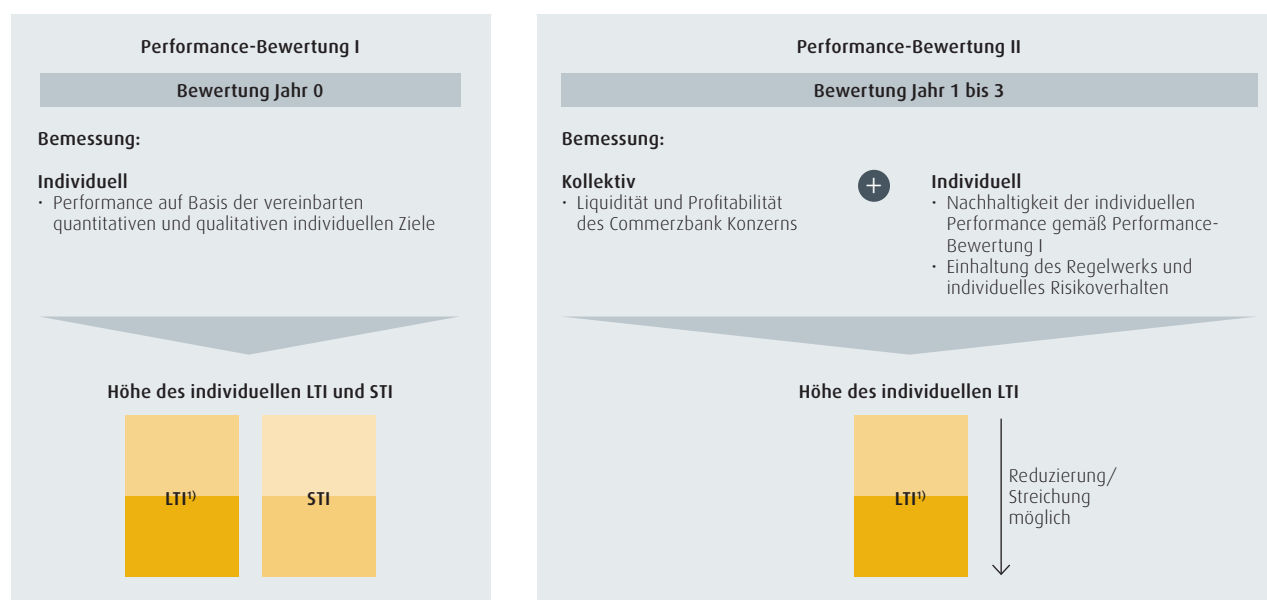
Der individuelle variable Vergütungsanteil der Vorstandsmitglieder ist in zwei Komponenten untergliedert: ein Long-Term-Incentive (LTI), das für den Vorstandsvorsitzenden 60% und für Mitglieder des Vorstands 40% der variablen Vergütung ausmacht und frühestens nach Ablauf von dreieinhalb Jahren nach Ende des Geschäftsjahres ausgezahlt wird, und ein Short-Term-Incentive (STI), das innerhalb von zehn Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt wird. Der Anspruch auf das LTI kann erst nach Ablauf der dreijährigen Wartezeit entstehen. Der Anspruch auf das STI wird sofort erworben. Jeweils 50% der LTI- sowie der STI-Komponente werden als Barauszahlung und 50% nach einer Sperrfrist auf Basis von Aktien der Commerzbank AG vergütet. Anspruchserwerb und Fälligkeiten der LTI- und der STI-Komponenten sind in der folgenden Übersicht grafisch dargestellt.



Bezogen auf die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2013 wird also das STI im Geschäftsjahr 2014 (Jahr 1) fällig und das LTI – vorbehaltlich einer Reduzierung oder Streichung des Anspruchs – im Jahr 2017 (Jahr 4).

Die Höhe der individuellen variablen Vergütung bemisst sich sowohl für das LTI als auch für das STI anhand einer individuellen Performance-Bewertung, die sich an den vereinbarten quantitativen und qualitativen individuellen Zielen für das jeweilige Geschäftsjahr ausrichtet (so genannte Performance-Bewertung I). Die zugrunde liegenden individuellen Ziele werden ebenfalls jährlich mit dem Aufsichtsrat vereinbart und stehen im Einklang mit den strategischen Zielen der Bank. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % des Zielwerts für den variablen Vergütungsbestandteil betragen und begrenzt entsprechend die Höhe des STI und des LTI (Cap). Zur Bemessung der Höhe der LTI-Komponente werden nach Ablauf der dreijährigen Wartezeit weitere kollektive und individuelle Überprüfungen im Rahmen der so genannten Performance-Bewertung II vorgenommen. Auf der kollektiven Ebene werden dabei die Liquidität und die Profitabilität des Commerzbank Konzerns geprüft. Auf der individuellen Ebene werden die Nachhaltigkeit der individuellen Performance, die im Rahmen der Performance-Bewertung I festgestellt wurde, die Einhaltung des Regelwerks und das Risikoverhalten der einzelnen Vorstandsmitglieder bewertet. Negative individuelle Erfolgsbeiträge mindern dabei ebenso wie das Unterschreiten der Liquiditäts- und Profitabilitätskriterien des Commerzbank Konzerns die jeweilige Vergütung aus der LTI-Komponente (Malus).

Die Performance-Bewertungen werden jeweils durch den Aufsichtsrat vorgenommen. Die Bemessung der variablen Vergütung auf Basis der Performance-Bewertungen I und II ist in folgender Übersicht grafisch dargestellt.



1) Im Rahmen der Performance-Bewertung I festgestellter Wert nur indikativ; in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Performance-Bewertung II Reduzierung oder Streichung möglich.

Absicherungsmaßnahmen, die die Risikoorientierung der variablen Vergütung einschränken oder aufheben, sind vertraglich ausgeschlossen. Die laufenden LTI-Komponenten entfallen, sofern das jeweilige Vorstandsmitglied auf Basis definierter Kriterien als so genannter „Bad Leaver“ aus der Bank ausscheidet. Im Fall außerordentlicher Entwicklungen kann der Aufsichtsrat Zielwerte und Parameter des STI und des LTI nach billigem Ermessen anpassen und die Höhe der individuellen variablen Vergütung angemessen begrenzen. Eine Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile entfällt, soweit die Auszahlung von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht untersagt oder beschränkt wird.

Die bisherige nachhaltige Komponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage, die seit 2005 auf dem Long-Term-Incentive-Programm (LTIP 2005) beruhte, wurde mit Einführung der angepassten Vergütungssystematik für den gesamten Vorstand eingestellt. Aus dem LTIP 2005 kam daher im Geschäftsjahr 2013 nur noch die in 2010 ausgegebene Tranche zur Auszahlung. Details zum LTIP 2005 sind in der Note (25) auf Seite 80 dargestellt.

Altersversorgung

Im Rahmen ihrer Tätigkeit für die comdirect bank erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Versorgungszusage. Dabei erwerben die aktiven Vorstandsmitglieder einen Anspruch auf einen jährlichen Versorgungsbaustein in Höhe eines definierten Prozentsatzes des jeweiligen Jahresgrundgehalts. Das Versorgungsniveau hängt somit ausschließlich von der Dauer der Vorstandszugehörigkeit ab. Die Anwartschaften auf Alterskapital sind dabei nach Ablauf von fünf Dienstjahren im Commerzbank Konzern unverfallbar. 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 (71) ab Seite 121).

Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden

Falls die comdirect bank die Organstellung eines Vorstandsmitglieds vorzeitig beendet, wird der jeweilige Anstellungsvertrag grundsätzlich bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode fortgeführt. Die Vorstandsmitglieder erhalten 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.

Gesamtbezüge der aktiven Mitglieder des Vorstands

Für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2013 beliefen sich die Gesamtbezüge der aktiven Mitglieder des Vorstands auf 1.221 Tsd. Euro (Vorjahr 1.311 Tsd. Euro). Gemäß § 314 HGB ist dabei neben der erfolgsunabhängigen Festvergütung und der gewährten erfolgsabhängigen kurzfristig fälligen variablen Vergütung auch der gewährte aktienbasierte Anteil der erfolgsabhängigen variablen Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung als Bezug im Geschäftsjahr 2013 auszuweisen.

Die folgenden Tabellen weisen neben der für das Berichtsjahr gewährten Vergütung und den nach § 314 HGB für das Berichtsjahr auszuweisenden Bezügen auch die bis zum Bilanzstichtag 2013 kumuliert erfolgten Auszahlungen für die einzelnen Berichtsjahre sowie die in 2013 erfolgten Auszahlungen für die aktiven Mitglieder des Vorstands individualisiert aus.

Dr. Thorsten Reitmeyer (Vorstandsvorsitzender seit 1. Dezember 2010)

Tsd. €	Erfolgsunabhängige Festvergütung		Erfolgsabhängige kurzfristig fällige variable Vergütung (STI-Komponente)			Erfolgsabhängige variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI-Komponente) ³⁾				In 2013 für jeweiliges Berichtsjahr ausgezahlte Vergütung ³⁾	Bis zum 31.12.2013 für jeweiliges Berichtsjahr kumuliert ausgezahlte Vergütung	Für jeweiliges Berichtsjahr gewährte Vergütung	Nach § 314 HGB für jeweiliges Berichtsjahr auszuweisender Bezug
	Festgehalt	Wert der Nebenleistungen	STI-Barauszahlung	STI aktienbasiert ¹⁾	LTI-Barauszahlung	LTI aktienbasiert	LTI-Barauszahlung	LTI aktienbasiert					
Berichtsjahr	Wert bei Auszahlung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung & Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung				
2013	390	12	55	55	83	83	402	402	678	595			
2012	360	18	61	61	49	91	91 ⁴⁾	110	488	682	591		
2011	360	141	77	77	68	115	115 ⁵⁾	646	885	770			

1) Im Rahmen der Performance-Messung I festgestellter Wert, tatsächlicher Wert schwankt in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungszeitpunkt.
 2) Im Rahmen der Performance-Bewertung I indikativ festgestellte Werte für die erfolgsabhängige variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI-Komponente) als Wert bei Gewährung ausgewiesen. Ein Anspruch auf Auszahlung wird frühestens nach Ablauf der dreijährigen Wartezeit erworben, also für die Tranche 2011 im Geschäftsjahr 2015, für die Tranche 2012 im Geschäftsjahr 2016 und für die Tranche 2013 im Geschäftsjahr 2017. Der Betrag kann in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Performance-Bewertung II reduziert oder gestrichen werden und kommt frühestens im Geschäftsjahr 2015 (Tranche 2011), 2016 (Tranche 2012) beziehungsweise 2017 (Tranche 2013) zur Auszahlung. Der tatsächliche Auszahlungswert schwankt zusätzlich in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungs- beziehungsweise Ausgabzeitpunkt.
 3) Neben der erfolgsunabhängigen Festvergütung für 2013 kam in 2013 auch die für das Berichtsjahr 2012 gewährte STI-Komponente zur Auszahlung.
 4) Bewertung der für 2012 gewährten LTI-Komponente zum Bilanzstichtag 2013: LTI aktienbasiert 89 Tsd. Euro.
 5) Bewertung der für 2011 gewährten LTI-Komponente zum Bilanzstichtag 2013: LTI aktienbasiert 106 Tsd. Euro.

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2013 wurde Herr Holger Hohrein als Mitglied des Vorstands für die Dauer von drei Jahren bestellt.

Holger Hohrein (Vorstandsmitglied seit 1. Oktober 2013)

Tsd. €	Erfolgsunabhängige Festvergütung		Erfolgsabhängige kurzfristig fällige variable Vergütung (STI-Komponente)			Erfolgsabhängige variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI-Komponente) ²⁾				In 2013 für jeweiliges Berichtsjahr ausgezahlte Vergütung ³⁾	Bis zum 31.12.2013 für jeweiliges Berichtsjahr kumuliert ausgezahlte Vergütung	Für jeweiliges Berichtsjahr gewährte Vergütung	Nach § 314 HGB für jeweiliges Berichtsjahr auszuweisender Bezug
	Berichtsjahr	Festgehalt	Wert der Nebenleistungen	STI-Barauszahlung	STI aktienbasiert ¹⁾	LTI-Barauszahlung	LTI aktienbasiert	Wert bei Auszahlung	Wert bei Auszahlung				
	Wert bei Auszahlung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung & Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung				
Ab 1.10. 2013	58	1	8	8		5		5		59	59	85	80

- 1) Im Rahmen der Performance-Messung I festgestellter Wert, tatsächlicher Wert schwankt in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungszeitpunkt.
- 2) Im Rahmen der Performance-Bewertung I indikativ festgestellte Werte für die erfolgsabhängige variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI-Komponente) als Wert bei Gewährung ausgewiesen. Ein Anspruch auf Auszahlung wird frühestens nach Ablauf der dreijährigen Wartezeit erworben, also für die Tranche 2013 im Geschäftsjahr 2017. Der Betrag kann in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Performance-Bewertung II reduziert oder gestrichen werden und kommt frühestens im Geschäftsjahr 2017 (Tranche 2013) zur Auszahlung. Der tatsächliche Auszahlungswert schwankt zusätzlich in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungs- beziehungsweise Ausgabezeitpunkt.
- 3) In 2013 kam lediglich die erfolgsunabhängige Festvergütung für 2013 zur Auszahlung.

Darüber hinaus hat Herr Hohrein aus dem LTI-Plan 2005 eine Auszahlung aus Performance Shares in Höhe von 38 Tsd. Euro erhalten, die ihm in seiner Funktion als Bereichsleiter von comdirect im Geschäftsjahr 2010 gewährt wurden.

Martina Palte (Vorstandsmitglied seit 1. Juli 2012)

Tsd. €	Erfolgsunabhängige Festvergütung		Erfolgsabhängige kurzfristig fällige variable Vergütung (STI-Komponente)			Erfolgsabhängige variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI-Komponente) ²⁾				In 2013 für jeweiliges Berichtsjahr ausgezahlte Vergütung ³⁾	Bis zum 31.12.2013 für jeweiliges Berichtsjahr kumuliert ausgezahlte Vergütung	Für jeweiliges Berichtsjahr gewährte Vergütung	Nach § 314 HGB für jeweiliges Berichtsjahr auszuweisender Bezug
	Berichtsjahr	Festgehalt	Wert der Nebenleistungen	STI-Barauszahlung	STI aktienbasiert ¹⁾	LTI-Barauszahlung	LTI aktienbasiert	Wert bei Auszahlung	Wert bei Auszahlung				
	Wert bei Auszahlung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung & Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung				
2013	180	9	28	28		19		19		189	189	283	264
Ab 1.7. 2012	90	3	16	16	12	10		10⁴⁾		28	121	145	135

- 1) Im Rahmen der Performance-Messung I festgestellter Wert, tatsächlicher Wert schwankt in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungszeitpunkt.
- 2) Im Rahmen der Performance-Bewertung I indikativ festgestellte Werte für die erfolgsabhängige variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI-Komponente) als Wert bei Gewährung ausgewiesen. Ein Anspruch auf Auszahlung wird frühestens nach Ablauf der dreijährigen Wartezeit erworben, also für die Tranche 2012 im Geschäftsjahr 2016 und für die Tranche 2013 im Geschäftsjahr 2017. Der Betrag kann in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Performance-Bewertung II reduziert oder gestrichen werden und kommt frühestens im Geschäftsjahr 2016 (Tranche 2012) beziehungsweise 2017 (Tranche 2013) zur Auszahlung. Der tatsächliche Auszahlungswert schwankt zusätzlich in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungs- beziehungsweise Ausgabezeitpunkt.
- 3) Neben der erfolgsunabhängigen Festvergütung für 2013 kam in 2013 auch die für das Berichtsjahr 2012 gewährte STI-Komponente zur Auszahlung.
- 4) Bewertung der für 2012 gewährten LTI-Komponente zum Bilanzstichtag 2013: LTI aktienbasiert 10 Tsd. Euro.

Darüber hinaus hat Frau Palte aus dem LTI-Plan 2005 eine Auszahlung aus Performance Shares in Höhe von 12 Tsd. Euro erhalten, die ihr in ihrer Funktion als Abteilungsleiterin von comdirect im Geschäftsjahr 2010 gewährt wurden.

Herr Dr. Diekmann hat mit Wirkung zum Ablauf des 30. September 2013 sein Amt als Mitglied des Vorstands niedergelegt. Der Anstellungsvertrag mit Herrn Dr. Diekmann wurde in bestem Einvernehmen vorzeitig ebenfalls zum 30. September 2013 beendet. Die laufenden Zahlungen bis zum 30. September 2013 sind in der folgenden Tabelle in der Position erfolgsunabhängige Festvergütung ausgewiesen. Im Rahmen der Beendigung des Anstellungsvertrags wurde mit Herrn Dr. Diekmann gemäß der Bedingungen des Vergütungssystems folgendes vereinbart: Für das Geschäftsjahr 2013 wurde die STI-Komponente zeitanteilig gewährt und kommt planmäßig im Geschäftsjahr 2014 zur Auszahlung. Die STI-Komponente für das Geschäftsjahr 2012 wurde ebenfalls planmäßig im Geschäftsjahr 2013 ausbezahlt. Die Werte sind in der nachfolgenden Tabelle in der Position STI-Komponente ausgewiesen. Für das Geschäftsjahr 2013 ist kein LTI-Anspruch entstanden. Die für die Geschäftsjahre 2011 und 2012 gewährten LTI-Komponenten sind mit dem Ausscheiden von Herrn Dr. Diekmann wertlos verfallen. Der Gegenwert der Ansprüche aus der Tranche 2010 des LTIP 2005 wurde auf Basis einer Fair-Value-Bewertung zum 24. Juni 2013 ermittelt und im September 2013 abgegolten. Die Zahlung ist in der folgenden Tabelle in der Position LTIP 2005 ausgewiesen.

Dr. Christian Diekmann (Vorstandsmitglied bis 30. September 2013)

Tsd. €	Erfolgsunabhängige Festvergütung		Erfolgsabhängige kurzfristig fällige variable Vergütung (STI-Komponente)			Erfolgsabhängige variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI-Komponente)					In 2013 für jeweiliges Berichtsjahr ausbezahlte Vergütung ³⁾	Bis zum 31.12.2013 für jeweiliges Berichtsjahr kumuliert ausgezahlte Vergütung	Für jeweiliges Berichtsjahr gewährte Vergütung	Nach § 314 HGB für jeweiliges Berichtsjahr auszuweisender Bezug	
	Festgehalt	Wert der Nebenleistungen	STI-Barauszahlung	STI aktienbasiert ¹⁾	LTIP 2005	LTI-Barauszahlung	LTI aktienbasiert ²⁾	Wert bei Auszahlung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Auszahlung					Wert bei Auszahlung
bis 30.9. 2013	203	15	32	32			0		0			218	218	282	282
2012	270	18	43	43	34		28	0	28	0		77	365	430	402
2011	230	16	47	47	41		31	0	31	0			334	402	371
2010	170	6	156			43	46					46	378	375	375

1) Im Rahmen der Performance-Messung I festgestellter Wert, tatsächlicher Wert schwankt in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungszeitpunkt.
 2) Im Rahmen der Performance-Bewertung I indikativ festgestellte Werte für die erfolgsabhängige variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI-Komponente) als Wert bei Gewährung ausgewiesen. Für das Geschäftsjahr 2013 ist kein LTI-Anspruch entstanden. Die für die Geschäftsjahre 2011 und 2012 gewährten LTI-Komponenten sind mit dem Ausscheiden von Herrn Dr. Diekmann wertlos verfallen.
 3) Neben der erfolgsunabhängigen Festvergütung für 2013 kam in 2013 auch die für das Berichtsjahr 2012 gewährte STI-Komponente sowie die für das Berichtsjahr 2010 gewährte Tranche des LTIP 2005 zur Auszahlung.

Die nachfolgende Tabelle zeigt Einzelheiten zu den Pensionen der in 2013 aktiven Vorstandsmitglieder in individualisierter Form.

Tsd. €	Pensionsverpflichtung (DBO) nach IFRS zum 31.12.2013	Erdienter Anspruch zum 31.12.2013
Dr. Thorsten Reitmeyer	251	343
Holger Hohrein	3	4
Martina Palte	17	24
Dr. Christian Diekmann	82	108
Gesamt	353	479

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat kein Mitglied des Vorstands Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten. Für Organfunktionen bei Tochtergesellschaften wurde lediglich Auslagenersatz geleistet.

Die Versicherungsprämie für die Vermögensschadenhaftpflicht-Gruppenversicherung für Unternehmensleiter und Aufsichtsorgane der comdirect bank wird von der Gesellschaft übernommen. Im Berichtsjahr ist der Gesellschaft in diesem Zuge ein Aufwand in Höhe von 115 Tsd. Euro entstanden. Kredite oder Vorschüsse wurden im Berichtsjahr nicht gewährt.

Gesamtbezüge früherer Mitglieder des Vorstands

Die Gesamtbezüge früherer Mitglieder des Vorstands beliefen sich im Geschäftsjahr auf 226 Tsd. Euro (Vorjahr 357 Tsd. Euro). Zum Bilanzstichtag bestehen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern Pensionsverpflichtungen nach IFRS in Höhe von 3.809 Tsd. Euro (Vorjahr 3.886 Tsd. Euro).

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats der comdirect bank AG ist in der Satzung geregelt. Der Deutsche Corporate Governance Kodex enthielt bis Mitte 2012 die Empfehlung, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats neben einer festen eine erfolgsorientierte Vergütung erhalten sollen. Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat diese Empfehlung zwischenzeitlich fallen gelassen. Vor diesem Hintergrund und zur Stärkung der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder hat die Hauptversammlung am 16. Mai 2013 auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat eine Satzungsänderung beschlossen. Mit dieser wurde die Vergütung des Aufsichtsrats der comdirect bank AG neu geregelt, insbesondere entfallen die variablen Vergütungsbestandteile. Die Vergütung des Aufsichtsrats stellt sich seither wie folgt dar:

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz von Auslagen nach Ablauf des Geschäftsjahres eine feste Vergütung, die für das einzelne Mitglied 20.000 Euro, für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats das Dreifache und für seinen Stellvertreter das Eineinhalbfache beträgt.

Mitglieder des Risiko- und Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich eine feste Vergütung in Höhe von 10.000 Euro. Die Mitarbeit in allen anderen Ausschüssen wird mit 5.000 Euro vergütet. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Doppelte der Vergütung eines einfachen Mitglieds.

Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat, die als Vorstand eines Konzernunternehmens des Mehrheitsaktionärs tätig sind, erhalten für die Aufsichtsrats Tätigkeit ab dem Geschäftsjahr 2013 keine Vergütung.

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

Tsd. €	Feste Vergütung		Variable Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Summe	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
Martin Zielke	0	0	0	0	0	0	0	0
Frank Annuscheit	0	0	0	0	0	0	0	0
Thorben Gruschka	24	12	0	17	0	0	24	29
Angelika Kierstein	24	12	0	17	6	3	30	32
Georg Rönning	24	12	0	17	24	6	48	35
Sabine Schmittroth (seit 9. Mai 2012)	24	8	0	11	12	2	36	21
Karin Katerbau (bis 15. April 2012)	0	3	0	5	0	1	0	9

Die Herren Zielke und Annuscheit haben für das Geschäftsjahr 2012 auf ihre Vergütung als Aufsichtsratsmitglied verzichtet.