
> 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 stetig entwickelt. 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). Im Oktober 2010 wurde mit Inkrafttreten der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) das nationale Gesetzgebungsverfahren zur Implementierung dieser neuen Anforderungen an die Vergütungssysteme abgeschlossen.

Die comdirect bank AG hat sich parallel zum Gesetzgebungsprozess intensiv mit den neuen rechtlichen Vorgaben befasst und 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 wurde die Vergütungssystematik für die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2011 in Anlehnung an die Vergütungssysteme des Commerzbank Konzerns weiterentwickelt und angepasst. Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands wurden entsprechend modifiziert und die variable Vergütung bereits für das Jahr 2011 auf Basis der neuen aufsichtsrechtlichen Anforderungen festgelegt. Die angepasste Vergütungssystematik für den Vorstand wurde auf der Hauptversammlung 2012 von den Aktionären gebilligt.

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 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 demgemäß auf maximal rund 67% der Ziel-Gesamtvergütung begrenzt, für die Vorstandsmitglieder auf maximal rund 54% (Obergrenze). Die Angemessenheit der Vergütung wird auch unter Einbeziehung unabhängiger externer Vergütungsberater jährlich überprüft.

Erfolgsunabhängige Festvergütung

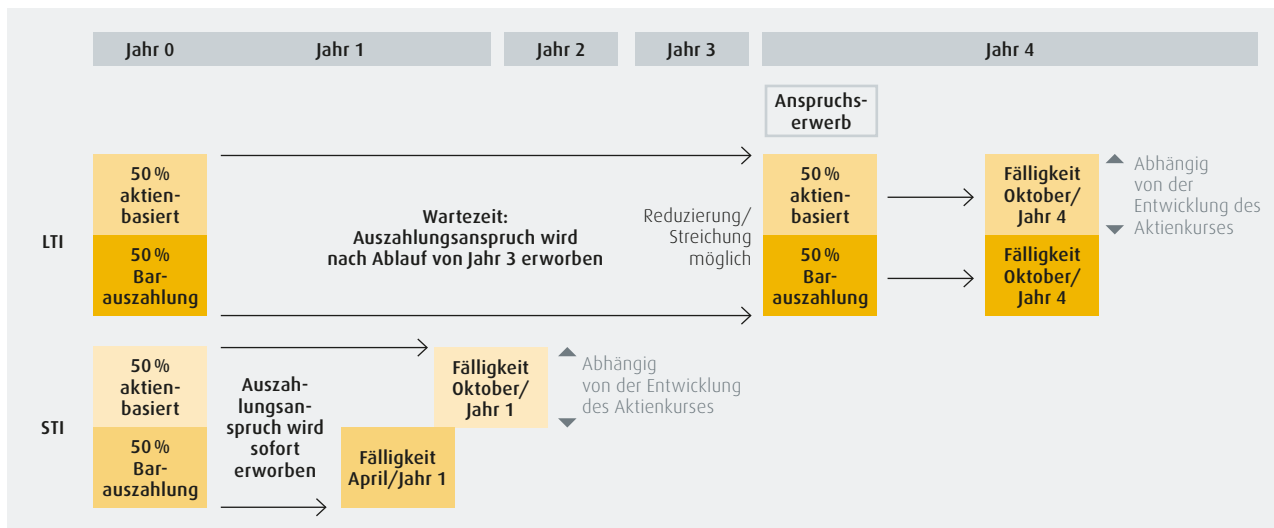
Die erfolgsunabhängige Festvergütung besteht aus dem jährlichen Festgehalt und Nebenleistungen. Das jährliche Festgehalt der Vorstandsmitglieder wird – unbeschadet der Möglichkeit der Überprüfung durch den Aufsichtsrat – für die gesamte Laufzeit des jeweiligen Anstellungsvertrags festgelegt und in zwölf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

Erfolgsabhängige variable Vergütung

Für die erfolgsabhängige variable Vergütung für Herrn Dr. Reitmeyer, Herrn Dr. Diekmann und Frau Palte gilt die nachfolgend beschriebene Systematik.

Das Volumen für die erfolgsabhängige variable Vergütung richtet sich nach dem Erreichen geschäftlicher Ziele des 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).

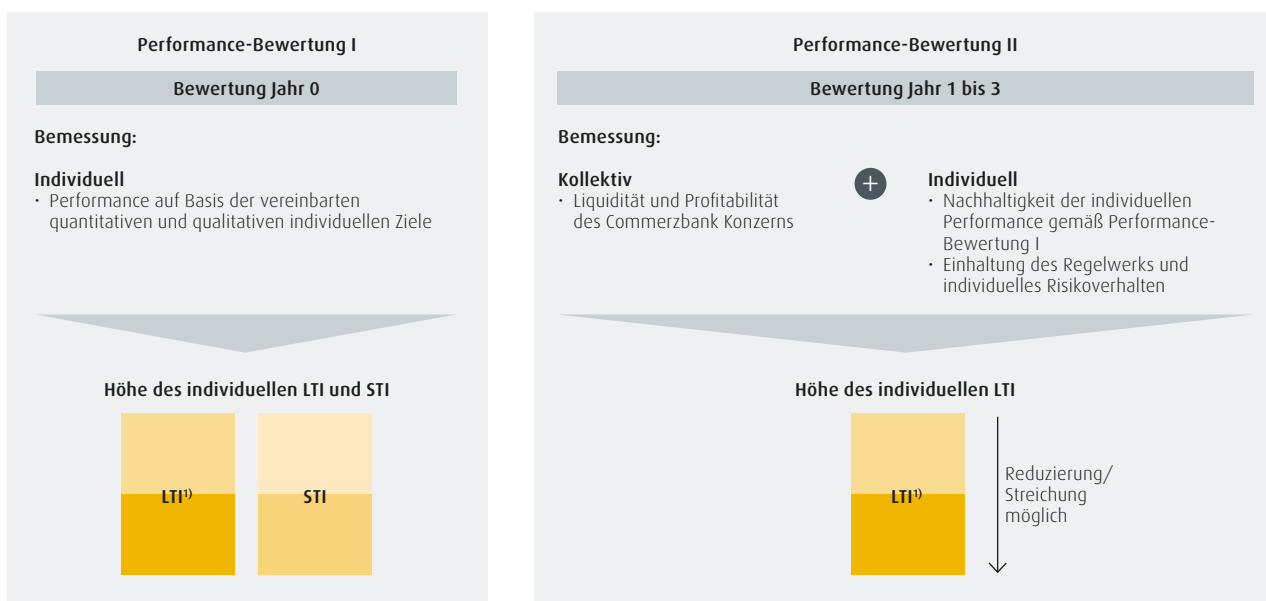
Der individuelle variable Vergütungsanteil der Vorstandsmitglieder ist in zwei Komponenten untergliedert: ein Long-Term-Incentive (LTI), das für den Vorstandsvorsitzenden 60% und für Mitglieder des Vorstands 40% der variablen Vergütung ausmacht und frühestens nach Ablauf von dreieinhalb Jahren nach Ende 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 2012 wird also das STI im Geschäftsjahr 2013 (Jahr 1) fällig und das LTI – vorbehaltlich einer Reduzierung oder Streichung des Anspruchs – im Jahr 2016 (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 Ziele werden 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 kann entfallen, 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 kommt daher – bei einer entsprechend positiven Wertentwicklung – nur noch die in 2010 ausgegebene Tranche zur Auszahlung. Details zum LTIP 2005 sind in den Notes auf Seite 102 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 eine Kapitalzahlung. 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 (69) ab Seite 144).

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 2012 beliefen sich die Gesamtbezüge der aktiven Mitglieder des Vorstands auf 1.311 Tsd. Euro (Vorjahr 1.533 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 2012 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 2012 kumuliert erfolgten Auszahlungen für die einzelnen Berichtsjahre sowie die in 2012 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) ²⁾				In 2012 für jeweiliges Berichtsjahr ausgezahlte Vergütung ³⁾	Bis zum 31.12.2012 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 Auszahlung	Wert bei Gewährung & Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung				
2012	360	18	61	61		91		91		378	378	682	591	
2011	360	141	77	77	68	115		115 ⁴⁾		145	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 und für die Tranche 2012 im Geschäftsjahr 2016. Der Betrag kann in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Performance-Bewertung II reduziert oder gestrichen werden und kommt frühestens im Geschäftsjahr 2015 (Tranche 2011) beziehungsweise 2016 (Tranche 2012) zur Auszahlung. Der tatsächliche Auszahlungswert des aktienbasierten Anteils schwankt zusätzlich in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungs- beziehungsweise Ausgabezeitpunkt.

3) Neben der erfolgsunabhängigen Festvergütung für 2012 kam in 2012 auch die für das Berichtsjahr 2011 gewährte STI-Komponente zur Auszahlung.

4) Bewertung der für 2011 gewährten LTI-Komponente zum Bilanzstichtag 2012: LTI aktienbasiert 104 Tsd. Euro.

Dr. Christian Diekmann (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2009)

Tsd. €	Erfolgsunabhängige Festvergütung		Erfolgsabhängige kurzfristig fällige variable Vergütung (STI-Komponente)			Erfolgsabhängige variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI-Komponente) ²⁾					In 2012 für jeweiliges Berichtsjahr ausbezahlte Vergütung ³⁾	Bis zum 31.12.2012 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⁾	LTIP 2005	LTI Barauszahlung	LTI aktienbasiert	Wert bei Auszahlung	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	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung				
2012	270	18	43	43			28	28				288	288	430	402
2011	230	16	47	47	41		31	31 ⁴⁾				88	334	402	371
2010	170	6	156			43 ⁵⁾							332	375	375
Ab 1.5.2009	114	65	104			43	114					114	397	326	326

- 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 und für die Tranche 2012 im Geschäftsjahr 2016. Der Betrag kann in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Performance-Bewertung II reduziert oder gestrichen werden und kommt frühestens im Geschäftsjahr 2015 (Tranche 2011) beziehungsweise 2016 (Tranche 2012) zur Auszahlung. Der tatsächliche Auszahlungswert des aktienbasierten Anteils schwankt zusätzlich in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungs- beziehungsweise Ausgabezeitpunkt.
- 3) Neben der erfolgsunabhängigen Festvergütung für 2012 kamen in 2012 auch die für das Berichtsjahr 2011 gewährte STI-Komponente sowie die für das Berichtsjahr 2009 gewährte Tranche des LTIP 2005 zur Auszahlung.
- 4) Bewertung der für 2011 gewährten LTI-Komponente zum Bilanzstichtag 2012: LTI aktienbasiert 28 Tsd. Euro.
- 5) Bewertung der für 2010 gewährten LTI-Komponente zum Bilanzstichtag 2012: LTIP 2005 38 Tsd. Euro.

Mit Wirkung zum 1. Juli 2012 wurde Frau Martina Palte als Mitglied des Vorstands für die Dauer von drei Jahren bestellt.

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 2012 für jeweiliges Berichtsjahr ausgezahlte Vergütung ³⁾	Bis zum 31.12.2012 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⁾	LTIP 2005	LTI Barauszahlung	LTI aktienbasiert	Wert bei Auszahlung					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	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung				
Ab 1.7.2012	90	3	16	16		10	10					93	93	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. Der Betrag kann in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Performance-Bewertung II reduziert oder gestrichen werden und kommt frühestens im Geschäftsjahr 2016 (Tranche 2012) zur Auszahlung. Tatsächlicher Auszahlungswert des aktienbasierten Anteils schwankt zusätzlich in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungs- beziehungsweise Ausgabezeitpunkt.
- 3) In 2012 kam lediglich die erfolgsunabhängige Festvergütung für 2012 zur Auszahlung.

Darüber hinaus hat Frau Palte aus dem LTI-Plan 2005 eine Auszahlung aus Performance Shares in Höhe von 18 Tsd. Euro erhalten, die ihr in ihrer Funktion als Abteilungsleiterin der comdirect im Geschäftsjahr 2009 gewährt wurden.

Herr Strauß hat mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2012 sein Amt als Mitglied des Vorstands niedergelegt. Die laufenden Zahlungen bis zum 30. Juni 2012 sind in der folgenden Tabelle in der Position erfolgsunabhängige Festvergütung ausgewiesen. Die Ansprüche aus der variablen Vergütung 2012 wurden zeitanteilig mit einer Einmalzahlung abgegolten. Die Zahlung ist ebenfalls in der folgenden Tabelle in der Position STI Barauszahlung ausgewiesen. Der Anstellungsvertrag mit Herrn Strauß wurde in bestem Einvernehmen vorzeitig zum 30. September 2012 beendet. Im Zeitraum vom 30. Juni 2012 bis zum 30. September 2012 hat Herr Strauß laufende Zahlungen in Höhe von insgesamt 59 Tsd. Euro von der comdirect bank erhalten. Im Rahmen der variablen Vergütung für 2011 wurden Herrn Strauß 32.717 Commerzbank Share Awards zugeteilt. Der Gegenwert der Shares wurde auf Basis des durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der Monate Juni bis August 2012 ermittelt und Herrn Strauß im September 2012 ausbezahlt. Der Gegenwert der Ansprüche aus den Tranchen 2009 und 2010 des LTIP 2005 wurde auf Basis einer Fair-Value-Bewertung zum 23. April 2012 ermittelt und ebenfalls durch eine Einmalzahlung im September 2012 abgegolten. Die Zahlungen sind in der folgenden Tabelle in den Positionen LTIP 2005 und LTI aktienbasiert ausgewiesen.

Carsten Strauß (Vorstandsmitglied bis 30. Juni 2012)

Tsd. €	Erfolgsunabhängige Festvergütung		Erfolgsabhängige kurzfristig fällige variable Vergütung (STI-Komponente)	Erfolgsabhängige variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI-Komponente)				In 2012 für jeweiliges Berichtsjahr ausgezahlte Vergütung	Bis zum 31.12.2012 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	LTIP 2005	LTI aktienbasiert					
	Wert bei Auszahlung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung & Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung	Wert bei Gewährung	Wert bei Auszahlung				
Bis 30.6.2012	115	3	65					183	183	183	183
2011	230	6	103			53	42	145	381	392	392
2010	145	5	174	36	56			56	380	360	360
2009	145	15	203	36	103			103	466	399	399

Darüber hinaus wurde Herrn Strauß als Ausgleich für die mit der vorzeitigen Beendigung seines Anstellungsverhältnisses verbundenen Nachteile eine Abfindung in Höhe von 772 Tsd. Euro gewährt. Die bis zum 30. September 2012 von Herrn Strauß erworbenen Versorgungsansprüche bleiben bestehen.

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

Tsd. €	Pensionsverpflichtung (DBO) nach IFRS zum 31.12.2012	Erdienter Anspruch zum 31.12.2012
Dr. Thorsten Reitmeyer	211	285
Dr. Christian Diekmann	61	77
Martina Palte	3	5
Carsten Strauß	70	120
Gesamt	345	487

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 76 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 357 Tsd. Euro (Vorjahr 404 Tsd. Euro). Im Jahr 2012 erfolgte dabei eine Auszahlung im Rahmen des LTI-Programms 2005 in Höhe von 147 Tsd. Euro für ehemalige Mitglieder des Vorstands. Zum Bilanzstichtag bestehen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern Pensionsverpflichtungen nach IFRS in Höhe von 3.886 Tsd. Euro (Vorjahr 3.367 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.

Darüber hinaus 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 2012 wird der Hauptversammlung eine Dividende in Höhe von 0,44 Euro je Aktie, entsprechend 44% des Grundkapitals, vorgeschlagen. Bei entsprechender Beschlussfassung der Hauptversammlung wird ein Volumen für die variable Vergütung des Aufsichtsrats in Höhe von 125 Tsd. Euro bereitgestellt. Dieses wird gemäß Aufsichtsratsbeschluss analog zum Verhältnis der festen Vergütung ohne Berücksichtigung der Tätigkeit der Ausschüsse auf die Mitglieder verteilt.

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	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011
Martin Zielke	0	0	0	0	0	0	0	0
Frank Annuscheit	0	0	0	0	0	0	0	0
Thorben Gruschka	12	12	17	23	0	0	29	35
Angelika Kierstein	12	12	17	23	3	3	32	38
Georg Rönnberg	12	12	17	23	6	3	35	38
Sabine Schmittroth (seit 9. Mai 2012)	8	0	11	0	2	0	21	0
Dr. Achim Kassow (bis 30. Juni 2011)	0	9	0	16	0	7	0	32
Karin Katerbau (bis 15. April 2012)	3	3	5	5	1	0	9	8

Die Herren Zielke und Annuscheit haben für die Geschäftsjahre 2011 und 2012 auf ihre Vergütung als Aufsichtsratsmitglied verzichtet.