

---

## Vergütungsbericht

---



---

### Vergütung des Vorstands

---

Die comdirect bank hat die Vergütungssystematik für die Vorstandsmitglieder in Zusammenarbeit mit Vergütungsexperten des Commerzbank Konzerns auf Anpassungsbedarfe geprüft und überarbeitet. Bereits für das Geschäftsjahr 2014 wurde bezogen auf die Höhe der individuellen variablen Vergütung zum Zeitpunkt der Festlegung ein zusätzlicher Bonus-Cap eingeführt. Diese darf das jährliche Festgehalt nun nicht mehr übersteigen. Ab dem Geschäftsjahr 2015 wird zudem sukzessive eine mehrjährige Bemessungsgrundlage bei der Festlegung des Gesamtvolumens der variablen Vergütung für den Vorstand berücksichtigt.

Die comdirect bank strebt eine angemessene und nachhaltige Vorstandsvergütung an, die wirksame Verhaltensanreize setzt, um die in der Strategie der Bank festgelegten Ziele zu erreichen, dabei aber Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermeidet. Damit trägt die Vergütungspolitik dauerhaft zu einer weiterhin positiven Entwicklung der comdirect Gruppe bei.

### 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](http://www.comdirect.de/ir) unter der Rubrik Corporate Governance eingesehen werden. Im Geschäftsjahr 2015 hat sich der Aufsichtsrat sowohl im Rahmen ordentlicher Sitzungen als auch im Rahmen von Umlaufverfahren insgesamt viermal mit Themen zur Vorstandsvergütung befasst.

Die Gesamtvergütung des Vorstands 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. Bei den aktiven Vorstandsmitgliedern ist derzeit der Zielbetrag für den variablen Vergütungsanteil an der Ziel-Gesamtvergütung auf maximal rund 40 % begrenzt. Die Angemessenheit der Vergütung wird auch unter Einbeziehung unabhängiger externer Vergütungsberater jährlich überprüft.

### Erfolgsunabhängige Festvergütung

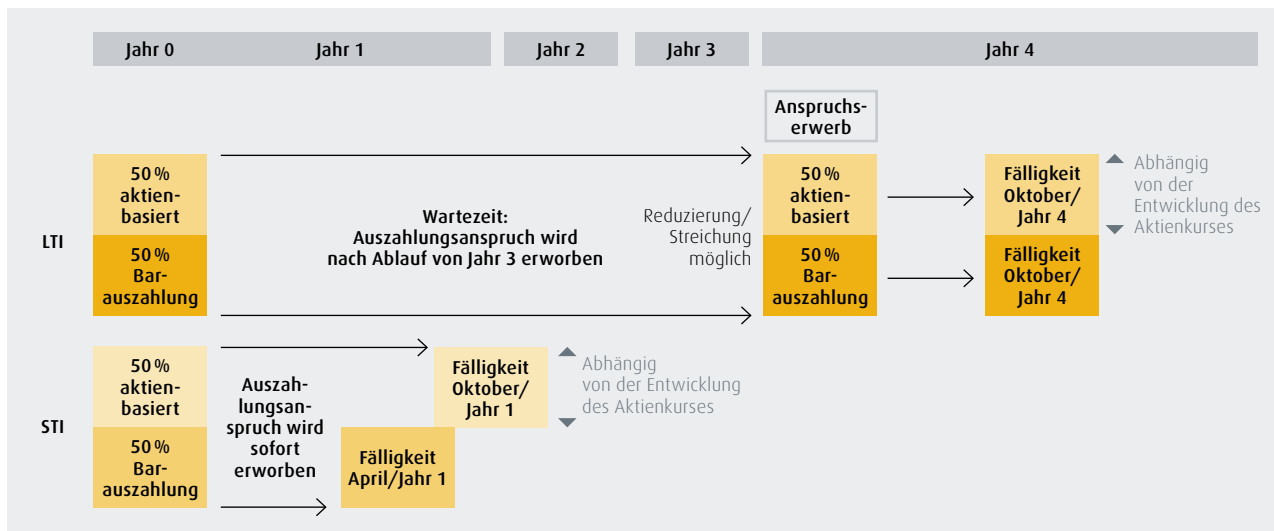
Die erfolgsunabhängige Festvergütung besteht aus dem jährlichen Festgehalt und Nebenleistungen. Das jährliche Festgehalt der Vorstandsmitglieder wird – unbeschadet der Möglichkeit der Überprüfung durch den Aufsichtsrat – für die gesamte Laufzeit des jeweiligen Anstellungsvertrags festgelegt und in zwölf Monatsraten ausgezahlt. Für das jährliche Festgehalt hat der Aufsichtsrat feste Obergrenzen definiert. 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 (sogenannte D&O-Versicherung mit Selbstbehalt), in die die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der comdirect bank 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 der comdirect bank sowie des Commerzbank Konzerns und individueller Ziele im jeweils zu beurteilenden Geschäftsjahr in Verbindung mit dem Zielwert 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. Für die Ermittlung des Volumens der variablen Vergütung wird seit 2015 schrittweise eine mehrjährige Bemessungsgrundlage eingeführt. Berücksichtigung finden die Zielerreichungen der letzten drei Geschäftsjahre, wobei die einzelnen Geschäftsjahre mit einer unterschiedlichen Gewichtung einfließen. 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). Die Höhe der individuellen variablen Vergütung kann zum Zeitpunkt der Festlegung ebenfalls im Minimum 0% und im Maximum 200% des individuellen Zielwerts betragen. Gleichzeitig darf diese individuelle variable Vergütung das Festgehalt für das jeweilige Geschäftsjahr nicht überschreiten (Bonus-Cap).

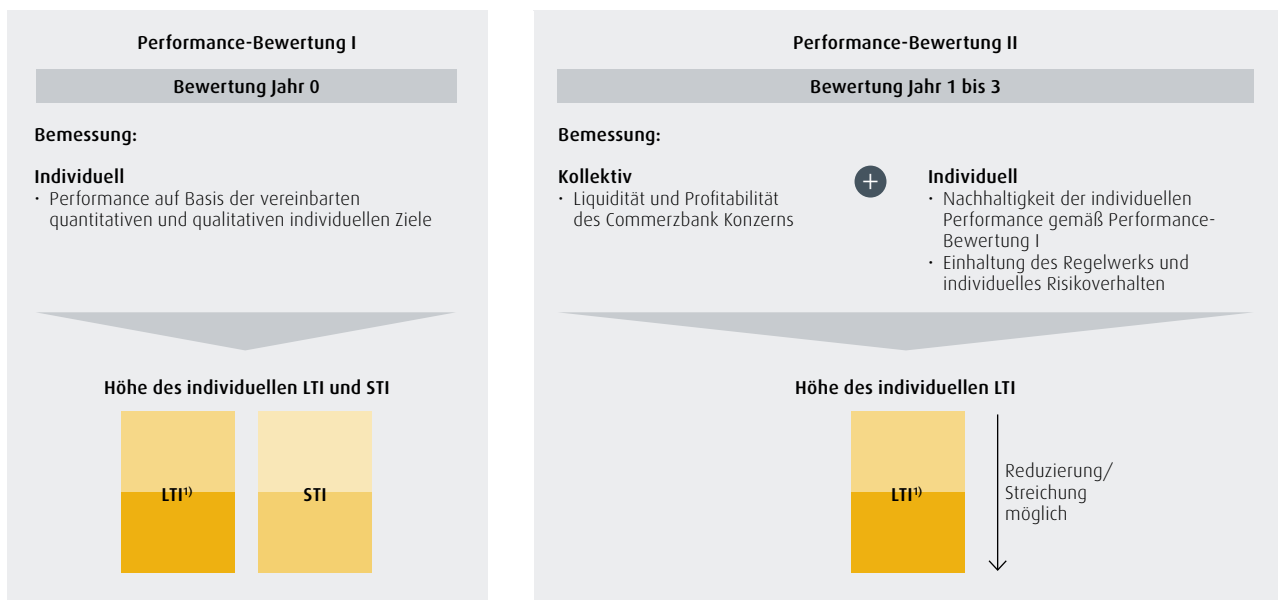
Die individuelle variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zwei Komponenten untergliedert: ein Long-Term-Incentive (LTI), das für den Vorstandsvorsitzenden 60% und für Mitglieder des Vorstands 40% der variablen Vergütung ausmacht und frühestens nach Ablauf von dreieinhalb Jahren nach Ende des 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 6-monatigen 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 2015 wird also das STI im Geschäftsjahr 2016 (Jahr 1) fällig und das LTI – vorbehaltlich einer Reduzierung oder Streichung des Anspruchs – im Jahr 2019 (Jahr 4). Sofern die für das Geschäftsjahr 2015 gewährte variable Vergütung kleiner als 50 Tsd. Euro ist, erfolgt die Auszahlung vollständig im April 2016 (Jahr 1).

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 (sogenannte 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. Zur Bemessung der Höhe der LTI-Komponente werden nach Ablauf der dreijährigen Wartezeit weitere kollektive und individuelle Überprüfungen im Rahmen der sogenannten 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 und das Unterschreiten der Liquiditäts- und Profitabilitätskriterien des Commerzbank Konzerns mindern 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 sogenannter „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.

## 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 (64) ab Seite 122).

## 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 2015 beliefen sich die Gesamtbezüge der aktiven Mitglieder des Vorstands auf 1.268 Tsd. Euro (Vorjahr 1.229 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 2015 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 2015 kumuliert erfolgten Auszahlungen für die einzelnen Berichtsjahre sowie die in 2015 erfolgten Auszahlungen für die aktiven Mitglieder des Vorstands individualisiert aus.

Mit Wirkung zum 15. März 2015 wurde Herr Arno Walter als Vorstandsvorsitzender für die Dauer von drei Jahren bestellt. Die Versorgungsansprüche von Herrn Walter wurden in diesem Zuge von der Commerzbank auf die comdirect bank übertragen.

## Arno Walter (Vorstandsvorsitzender seit 15. März 2015)

Tsd. €	Erfolgsunabhängige Festvergütung		Erfolgsabhängige kurzfristig fällige variable Vergütung (STI-Komponente)			Erfolgsabhängige variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI-Komponente) <sup>2)</sup>				In 2015 für jeweiliges Berichtsjahr ausgezahlte Vergütung <sup>3)</sup>	Bis zum 31.12.2015 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 <sup>1)</sup>	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				
<b>Ab 15.3. 2015</b>	<b>287</b>	<b>46</b>	<b>34</b>	<b>34</b>		<b>51</b>	<b>51</b>			<b>333</b>	<b>333</b>	<b>503</b>	<b>452</b>

1) Im Rahmen der Performance-Bewertung 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 2015 im Geschäftsjahr 2019. Der Betrag kann in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Performance-Bewertung II reduziert oder gestrichen werden und kommt frühestens im Geschäftsjahr 2019 (Tranche 2015) zur Auszahlung. Der tatsächliche Auszahlungswert schwankt zusätzlich in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungs- beziehungsweise Ausgabezeitpunkt.

3) In 2015 kam lediglich die erfolgsunabhängige Festvergütung für 2015 zur Auszahlung.

### 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) <sup>2)</sup>				In 2015 für jeweiliges Berichtsjahr ausgezahlte Vergütung <sup>3)</sup>	Bis zum 31.12.2015 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 <sup>1)</sup>	LTI-Barauszahlung	LTI aktienbasiert						
	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				
<b>2015</b>	<b>270</b>	<b>18</b>	<b>41</b>	<b>41</b>		<b>27</b>		<b>27</b>		<b>288</b>	<b>288</b>	<b>424</b>	<b>397</b>
2014	230	7	43	43	38	29		29 <sup>4)</sup>		81	318	381	352
Ab 1.10. 2013	58	1	8	8	8	5		5 <sup>5)</sup>			75	85	80

- 1) Im Rahmen der Performance-Bewertung 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, für die Tranche 2014 im Geschäftsjahr 2018 und für die Tranche 2015 im Jahr 2019. Der Betrag kann in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Performance-Bewertung II reduziert oder gestrichen werden und kommt frühestens im Geschäftsjahr 2017 (Tranche 2013), 2018 (Tranche 2014) beziehungsweise 2019 (Tranche 2015) zur Auszahlung. Der tatsächliche Auszahlungswert schwankt zusätzlich in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungs- beziehungsweise Ausgabezeitpunkt.
- 3) Neben der erfolgsunabhängigen Festvergütung für 2015 kam auch die für das Berichtsjahr 2014 gewährte STI-Komponente zur Auszahlung.
- 4) Bewertung der für 2014 gewährten LTI-Komponente zum Bilanzstichtag 2015: LTI aktienbasiert 25 Tsd. Euro.
- 5) Bewertung der für 2013 gewährten LTI-Komponente zum Bilanzstichtag 2015: LTI aktienbasiert 4 Tsd. Euro.

### 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) <sup>2)</sup>				In 2015 für jeweiliges Berichtsjahr ausgezahlte Vergütung <sup>3)</sup>	Bis zum 31.12.2015 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 <sup>1)</sup>	LTI-Barauszahlung	LTI aktienbasiert						
	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				
<b>2015</b>	<b>205</b>	<b>11</b>	<b>35</b>	<b>35</b>		<b>23</b>		<b>23</b>		<b>216</b>	<b>216</b>	<b>332</b>	<b>309</b>
2014	180	11	32	32	28	21		21 <sup>4)</sup>		60	251	297	276
2013	180	9	28	28	28	19		19 <sup>5)</sup>			245	283	264
Ab 1.7. 2012	90	3	16	16	12	10		10 <sup>6)</sup>			121	145	135

- 1) Im Rahmen der Performance-Bewertung 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, für die Tranche 2013 im Geschäftsjahr 2017, für die Tranche 2014 im Geschäftsjahr 2018 und für die Tranche 2015 im Geschäftsjahr 2019. Der Betrag kann in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Performance-Bewertung II reduziert oder gestrichen werden und kommt frühestens im Geschäftsjahr 2016 (Tranche 2012), 2017 (Tranche 2013), 2018 (Tranche 2014) beziehungsweise 2019 (Tranche 2015) zur Auszahlung. Der tatsächliche Auszahlungswert schwankt zusätzlich in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungs- beziehungsweise Ausgabezeitpunkt.
- 3) Neben der erfolgsunabhängigen Festvergütung für 2015 kam auch die für das Berichtsjahr 2014 gewährte STI-Komponente zur Auszahlung.
- 4) Bewertung der für 2014 gewährten LTI-Komponente zum Bilanzstichtag 2015: LTI aktienbasiert 19 Tsd. Euro.
- 5) Bewertung der für 2013 gewährten LTI-Komponente zum Bilanzstichtag 2015: LTI aktienbasiert 15 Tsd. Euro.
- 6) Bewertung der für 2012 gewährten LTI-Komponente zum Bilanzstichtag 2015: LTI aktienbasiert 9 Tsd. Euro.

Mit Wirkung zum 1. September 2015 wurde Herr Dr. Sven Deglow zum Mitglied des Vorstands für die Dauer von drei Jahren bestellt.

### Dr. Sven Deglow (Vorstandsmitglied seit 1. September 2015)

Tsd. €	Erfolgsunabhängige Festvergütung		Erfolgsabhängige kurzfristig fällige variable Vergütung (STI-Komponente)			Erfolgsabhängige variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI-Komponente) <sup>2)</sup>				In 2015 für jeweiliges Berichtsjahr ausbezahlte Vergütung <sup>3)</sup>	Bis zum 31.12.2015 für jeweiliges Berichtsjahr kumuliert ausgezahlte Vergütung	Für jeweiliges Berichtsjahr gewährte Vergütung	Nach § 314 HGB für jeweiliges Berichtsjahr auszuweisender Bezug
	Be-richts-jahr	Fest-gehalt	Wert der Neben-leistungen	STI- Baraus-zahlung	STI aktienbasiert <sup>1)</sup>	LTI-Barauszahlung	LTI aktienbasiert	Wert bei Auszah-lung	Wert bei Auszah-lung				
	Wert bei Auszah-lung	Wert bei Auszah-lung	Wert bei Gewäh-rung & Auszah-lung	Wert bei Gewäh-rung	Wert bei Auszah-lung	Wert bei Gewäh-rung	Wert bei Auszah-lung	Wert bei Gewäh-rung	Wert bei Auszah-lung				
<b>Ab 1.9. 2015</b>	<b>77</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>12</b>		<b>8</b>		<b>8</b>		<b>78</b>	<b>78</b>	<b>118</b>	<b>110</b>

- 1) Im Rahmen der Performance-Bewertung 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 2015 im Geschäftsjahr 2019. Der Betrag kann in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Performance-Bewertung II reduziert oder gestrichen werden und kommt frühestens im Geschäftsjahr 2019 (Tranche 2015) zur Auszahlung. Der tatsächliche Auszahlungswert schwankt zusätzlich in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung bis zum Auszahlungs- beziehungsweise Ausgabezeitpunkt.  
 3) In 2015 kam lediglich die erfolgsunabhängige Festvergütung für 2015 zur Auszahlung.

Darüber hinaus hat Herr Dr. Deglow eine Auszahlung in Höhe von 18 Tsd. Euro aus der aktienbasierten STI-Komponente erhalten, die ihm im Geschäftsjahr 2014 in seiner Funktion als Generalbevollmächtigter beziehungsweise Bereichsleiter gewährt wurde.

Die nachfolgende Tabelle zeigt Einzelheiten zu den Pensionen der in 2015 aktiven Vorstandsmitglieder in individualisierter Form.

Tsd. €	Pensionsverpflichtung (DBO) nach IFRS zum 31.12.2015	Erdienter Anspruch zum 31.12.2015
Arno Walter	712	51
Holger Hohrein	41	59
Martina Palte	48	63
Dr. Sven Deglow	13	19
<b>Gesamt</b>	<b>814</b>	<b>192</b>

Die für Herrn Walter ausgewiesenen Beträge enthalten die im Rahmen seiner Tätigkeit für die Commerzbank AG erworbenen Ansprüche. Die für Herrn Dr. Deglow ausgewiesenen Beträge enthalten die in seiner Zeit als Generalbevollmächtigter der comdirect bank erworbenen Ansprüche. In der Spalte „Erdienter Anspruch“ ist dabei für Herrn Walter der jährliche Rentenanspruch und für die weiteren Vorstandsmitglieder der Anspruch auf eine einmalige Kapitalzahlung zum Renteneintritt angegeben.

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 54 Tsd. Euro entstanden. Kredite oder Vorschüsse wurden im Berichtsjahr nicht gewährt.

Im Folgenden finden Sie die gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex (DCGK) empfohlenen Mustertabellen für den Ausweis der Vorstandsvergütung. Nach DCGK sind in der Tabelle „Gewährte Zuwendungen“ die für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten Vergütungen auszuweisen. Dabei gelten variable Vergütungen als mit dem Betrag gewährt, der bei einer Zielerreichung von 100 % für das Berichtsjahr in Aussicht gestellt wird.

Gewährte Zuwendungen Tsd. €	Arno Walter Vorstandsvorsitzender (seit 15. März 2015)				Holger Hohrein Finanzvorstand (seit 1. Oktober 2013)				Martina Palte Operations- und Personalvorstand (seit 1. Juli 2012)				Dr. Sven Deglow Marketing- und Vertriebsvorstand (seit 1. September 2015)			
	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)
Festvergütung <sup>1)</sup>	n/a	287	287	287	230	270	270	270	180	205	205	205	n/a	77	77	77
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	n/a	46	46	46	7	18	18	18	11	11	11	11	n/a	1	1	1
<b>Summe</b>	<b>n/a</b>	<b>333</b>	<b>333</b>	<b>333</b>	<b>237</b>	<b>288</b>	<b>288</b>	<b>288</b>	<b>191</b>	<b>216</b>	<b>216</b>	<b>216</b>	<b>n/a</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>78</b>
Einjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>	n/a	38	0	57	39	45	0	81	33	39	0	62	n/a	13	0	23
Mehrfährige variable Vergütung	n/a	152	0	230	91	105	0	189	77	91	0	144	n/a	31	0	54
STI aktienbasiert für 2014 bzw. 2015 <sup>3)</sup>	n/a	38	0	57	39	45	0	81	33	39	0	62	n/a	13	0	23
LTI-Barauszahlung für 2014 bzw. 2015 <sup>4)</sup>	n/a	57	0	86	26	30	0	54	22	26	0	41	n/a	9	0	16
LTI aktienbasiert für 2014 bzw. 2015 <sup>5)</sup>	n/a	57	0	86	26	30	0	54	22	26	0	41	n/a	9	0	16
<b>Summe</b>	<b>n/a</b>	<b>523</b>	<b>333</b>	<b>620</b>	<b>367</b>	<b>438</b>	<b>288</b>	<b>558</b>	<b>301</b>	<b>346</b>	<b>216</b>	<b>421</b>	<b>n/a</b>	<b>122</b>	<b>78</b>	<b>155</b>
Versorgungsaufwand <sup>6)</sup>	n/a	57	57	57	20	19	19	19	15	16	16	16	n/a	5	5	5
<b>Gewährte Gesamtvergütung nach DCGK</b>	<b>n/a</b>	<b>580</b>	<b>390</b>	<b>677</b>	<b>387</b>	<b>457</b>	<b>307</b>	<b>577</b>	<b>316</b>	<b>362</b>	<b>232</b>	<b>437</b>	<b>n/a</b>	<b>127</b>	<b>83</b>	<b>160</b>

- 1) Gewährte Ist-Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr.
- 2) Zielwert STI-Barauszahlung für das jeweilige Geschäftsjahr bei einer Zielerreichung von 100%; Maximalbetrag: Bezogen auf den für das Geschäftsjahr gewährten Zielwert der variablen Vergütung ist die Zielerreichung auf 200% beschränkt, gleichzeitig darf der für das Geschäftsjahr festgelegte Gesamtbetrag der variablen Vergütung zum Zeitpunkt der Festlegung die für das Geschäftsjahr gewährte Festvergütung nicht überschreiten.
- 3) Zielwert STI aktienbasiert für das jeweilige Geschäftsjahr bei einer Zielerreichung von 100%; Maximalbetrag: Bezogen auf den für das Geschäftsjahr gewährten Zielwert der variablen Vergütung ist die Zielerreichung auf 200% beschränkt, gleichzeitig darf der für das Geschäftsjahr festgelegte Gesamtbetrag der variablen Vergütung zum Zeitpunkt der Festlegung die für das Geschäftsjahr gewährte Festvergütung nicht überschreiten, nach Festlegung der variablen Vergütung kann der Betrag noch in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung schwanken.
- 4) Zielwert LTI-Barauszahlung für das jeweilige Geschäftsjahr bei einer Zielerreichung von 100%; Maximalbetrag: Bezogen auf den für das Geschäftsjahr gewährten Zielwert der variablen Vergütung ist die Zielerreichung auf 200% beschränkt, gleichzeitig darf der für das Geschäftsjahr festgelegte Gesamtbetrag der variablen Vergütung zum Zeitpunkt der Festlegung die für das Geschäftsjahr gewährte Festvergütung nicht überschreiten.
- 5) Zielwert LTI aktienbasiert für das jeweilige Geschäftsjahr bei einer Zielerreichung von 100%; Maximalbetrag: Bezogen auf den für das Geschäftsjahr gewährten Zielwert der variablen Vergütung ist die Zielerreichung auf 200% beschränkt, gleichzeitig darf der für das Geschäftsjahr festgelegte Gesamtbetrag der variablen Vergütung zum Zeitpunkt der Festlegung die für das Geschäftsjahr gewährte Festvergütung nicht überschreiten, nach Festlegung der variablen Vergütung kann der Betrag noch in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung schwanken.
- 6) Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 aus Zusagen für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen für das jeweilige Geschäftsjahr.

Nach DCGK sind in der Tabelle „Zufluss“ die für beziehungsweise im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossenen Vergütungen auszuweisen. Vergütungen gelten als zugeflossen, sofern mit Ablauf des Berichtsjahres alle Leistungsbedingungen erfüllt sind und keine Wertveränderungen mehr eintreten können.

Zufluss Tsd. €	Arno Walter Vorstandsvorsitzender (seit 15. März 2015)		Holger Hohrein Finanzvorstand (seit 1. Oktober 2013)		Martina Palte Operations- und Personalvorstand (seit 1. Juli 2012)		Dr. Sven Deglow Marketing- und Vertriebsvorstand (seit 1. September 2015)	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Festvergütung <sup>1)</sup>	287	n/a	270	230	205	180	77	n/a
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	46	n/a	18	7	11	11	1	n/a
<b>Summe</b>	<b>333</b>	<b>n/a</b>	<b>288</b>	<b>237</b>	<b>216</b>	<b>191</b>	<b>78</b>	<b>n/a</b>
Einjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>	34	n/a	41	43	35	32	12	n/a
Mehrfährige variable Vergütung	n/a	n/a	38	8	28	28	n/a	n/a
STI aktienbasiert für 2014 bzw. 2013 <sup>3)</sup>	n/a	n/a	38	8	28	28	n/a	n/a
Sonstiges	0	n/a	0	0	0	0	0	n/a
<b>Summe</b>	<b>367</b>	<b>n/a</b>	<b>367</b>	<b>288</b>	<b>279</b>	<b>251</b>	<b>90</b>	<b>n/a</b>
Versorgungsaufwand <sup>4)</sup>	57	n/a	19	20	16	15	5	n/a
<b>Zugeflossene Vergütung nach DCGK</b>	<b>424</b>	<b>n/a</b>	<b>386</b>	<b>308</b>	<b>295</b>	<b>266</b>	<b>95</b>	<b>n/a</b>

- 1) Gewährte Ist-Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr.
- 2) STI-Barauszahlung für das jeweilige Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der Zielerreichung (Fälligkeit 04/2016 beziehungsweise 04/2015).
- 3) STI aktienbasiert, Auszahlungswert im Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der Zielerreichung und Aktienkursentwicklung bis zur Fälligkeit (10/2015 beziehungsweise 10/2014).
- 4) Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 aus Zusagen für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen für das jeweilige Geschäftsjahr.

### Gesamtbezüge früherer Mitglieder des Vorstands

Die Gesamtbezüge früherer Mitglieder des Vorstands beliefen sich im Geschäftsjahr auf 376 Tsd. Euro (Vorjahr 231 Tsd. Euro). Im Jahr 2015 erfolgte dabei eine Auszahlung in Höhe von 127 Tsd. Euro aus der im Geschäftsjahr 2011 gewährten LTI-Komponente für ehemalige Mitglieder des Vorstands. Zum Bilanzstichtag bestehen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern Pensionsverpflichtungen nach IFRS in Höhe von 4.724 Tsd. Euro (Vorjahr 4.740 Tsd. Euro).

## Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats der comdirect bank AG ist in der Satzung geregelt. Die der Satzung zugrunde liegenden Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats wurden am 16. Mai 2013 auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung beschlossen. Sie entsprechen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes. Die Vergütung des Aufsichtsrats stellt sich wie folgt dar:

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen nach Ablauf des Geschäftsjahres eine feste Vergütung, die für das einzelne Mitglied 20.000 Euro, für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats 60.000 Euro und für seinen Stellvertreter 30.000 Euro 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 keine Vergütung.

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

Tsd. €	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Summe	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Martin Zielke	0	0	0	0	0	0
Frank Annuscheit	0	0	0	0	0	0
Sandra Persiehl (ab 15. Mai 2014)	24	15	6	4	30	19
Georg Rönning	24	24	24	24	48	48
Sabine Schmittroth	24	24	12	12	36	36
Maria Xiromeriti (ab 15. Mai 2014)	24	15	0	0	24	15
Thorben Gruschka (bis 15. Mai 2014)	0	9	0	0	0	9
Angelika Kierstein (bis 15. Mai 2014)	0	9	0	2	0	11