.comdirect

Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gem. § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der comdirect bank AG erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" mit Ausnahme der nachfolgend aufgeführten Empfehlungen entsprochen wurde und wird. Zugrunde gelegt wird dabei für den Zeitraum seit dem 19. März 2015 (dem Datum der letzten Entsprechenserklärung) bis zum 11. Juni 2015 (Vortag der Bekanntmachung der neuen Kodex-Fassung) der Deutsche Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 24. Juni 2014. Für die Corporate Governance-Praxis der comdirect bank AG seit dem 12. Juni 2015 (Datum der Bekanntmachung der neuen Kodex-Fassung) bezieht sich die Erklärung auf die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes in der Fassung vom 5. Mai 2015:

Gemäß **Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6** des Kodexes soll die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Das Vorstandsvergütungssystem der comdirect bank AG sieht sowohl ein festes Jahresgrundgehalt als auch eine variable Vergütung vor. Bei der variablen Vergütung legt der Aufsichtsrat nach Ablauf eines Geschäftsjahres auf Basis vorab vereinbarter Ziele die Höhe der individuellen variablen Vergütung fest. Für diese gilt eine Obergrenze in Höhe der nach den Bestimmungen der Instituts-Vergütungsverordnung ermittelten Festvergütung. 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. Kursveränderungen der Aktie während der Sperrfrist lassen die Zahl der zu gewährenden Aktien unberührt, verändern aber den Auszahlungsbetrag. Dieser Betrag ist höhenmäßig nicht begrenzt. Nach dem Konzept des Vergütungssystems sollen die Vorstandmitglieder als Element einer nachhaltigen Vergütung durch die Zuteilung von Aktien im Hinblick auf deren Volatilität im Risiko sein. Die Begrenzung der Chance auf Teilhabe an einer positiven Kursentwicklung wäre insbesondere vor dem Hintergrund, dass keine Begrenzung für Kursverluste vorgesehen ist, nicht angemessen.

In Bezug auf die Vorstandsvergütung soll gemäß **Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 8** des Kodexes eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter variabler Vergütungsteile ausgeschlossen sein. In Umsetzung rechtlicher Vorgaben, wonach für außerordentliche Entwicklungen das Verwaltungs- oder Aufsichtsratsorgan eine Begrenzungsmöglichkeit in Bezug auf die variable Vergütung vereinbaren soll, ist der Aufsichtsrat der comdirect bank AG berechtigt, bei außerordentlichen Entwicklungen die Zielwerte und sonstige Parameter der variablen Vergütungsteile anzupassen, um positive wie negative Auswirkungen auf die Erreichbarkeit der Zielwerte in angemessener Weise zu neutralisieren.

Der Kodex empfiehlt in **Ziffer 4.2.3 Abs. 3**, dass der Aufsichtsrat bei Versorgungszusagen zugunsten des Vorstands das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen soll. Im Jahr 2011 wurde bei der comdirect bank AG das System der Altersversorgung auf ein System der beitragsorientierten Leistungszusage umgestellt. Ein konkretes Versorgungsniveau wird somit nicht mehr definiert. Vielmehr hat jedes Vorstandsmitglied Anspruch auf einen jährlichen Versorgungsbaustein, dessen Höhe sich nach einem festen Prozentsatz des Jahresgrundgehalts des einzelnen Vorstandsmitglieds bemisst. Nach Definition dieses Prozentsatzes – und bei Nichtberücksichtigung sonstiger versicherungsmathematischer Einflüsse – hängt die letztendliche Höhe der erzielten Altersversorgungsansprüche eines Vorstandsmitglieds somit allein von der Dauer der Vorstandszugehörigkeit ab. Durch die Zuwendung eines festen Prozentsatzes des jeweiligen Jahresgrundgehalts erhält der Aufsichtsrat ein weitestgehend präzises Bild von dem jährlichen und langfristigen Aufwand für die Gesellschaft. Der tatsächliche jährliche Aufwand für die Gesellschaft aufgrund der Bildung von Rücklagen hängt von versicherungsmathematischen Einflüssen ab. Der Verzicht auf die Definition eines angestrebten Versorgungsniveaus im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine beitragsorientierte Leistungszusage entspricht der sich vermehrt durchsetzenden Unternehmenspraxis.

Nach **Ziffer 5.3.3** des Kodexes soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorschlägt. Der Aufsichtsrat der comdirect bank AG besteht insgesamt aus sechs Mitgliedern, wovon vier Vertreter der Anteilseigner sind. Die Bildung eines zusätzlichen Ausschusses aus ihrer Mitte heraus stellt unseres Erachtens eine „Überstrukturierung“ des Gremiums dar. Die Aufgaben eines Nominierungsausschusses gemäß § 25d Abs. 11 KWG wurden daher gemäß Beschluss des Aufsichtsrats dem Aufsichtsratsplenum zugewiesen.

comdirect bank AG
Quickborn, den 18. März 2016
Der Vorstand Der Aufsichtsrat