
> Corporate Governance Bericht für das Geschäftsjahr 2009

Gemeinsamer Bericht von Aufsichtsrat und Vorstand der comdirect bank gemäß Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodexes.

Erläuterungen zur neuen Kodex-Fassung

Der DCGK hat mit Wirkung zum 18. Juni 2009 eine Reihe von Änderungen erfahren, die größtenteils auf das im August 2009 in Kraft getretene Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) vorgegriffen haben.

- Ziffer 3.8 des DCGK enthält nun quantitative Anforderungen an den Selbstbehalt von Vorstandsmitgliedern im Rahmen einer D&O-Versicherung. Er hat sich auf mindestens 10% des Schadens zu belaufen; die Obergrenze muss bei mindestens dem Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung liegen. Für den Aufsichtsrat soll ein entsprechender Selbstbehalt vereinbart werden.
- Nach Ziffer 3.10 ist der Corporate Governance Bericht nunmehr Bestandteil der Erklärung zur Unternehmensführung.
- Gemäß Ziffer 4.2.2 setzt das Aufsichtsratsplenum die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Zudem soll das Vergütungssystem für den Vorstand im Plenum beschlossen und regelmäßig überprüft werden. Die angemessene Gesamtvergütung hat sich dabei unter anderem an den Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seiner persönlichen Leistung sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zu orientieren. Zusätzlich empfiehlt der Kodex, dass bei einem gegebenenfalls hinzugezogenen externen Vergütungsexperten auf dessen Unabhängigkeit zu achten ist.
- Die Vergütungsstruktur ist gemäß Ziffer 4.2.3 auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten; variable Vergütungsteile sollen grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben, positiven wie negativen Entwicklungen Rechnung tragen und nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.
- Ziffer 4.2.4 gibt nun die gesetzlichen Vorschriften an die individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung wieder.

Andere neue Anforderungen des DCGK betreffen den Aufsichtsrat. Er soll sowohl bei der Zusammensetzung des Vorstands als auch bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern auf Vielfalt (Diversity) achten. Vorstandsmitglieder dürfen vor Ablauf einer Frist von zwei Jahren nach dem Ende ihrer Bestellung nicht Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft werden, es sei denn ihre Wahl erfolgt auf Vorschlag von Aktionären, die mehr als 25% der Stimmrechte an der Gesellschaft halten. In letzterem

Fall soll der Wechsel in den Aufsichtsratsvorsitz eine gegenüber der Hauptversammlung zu begründende Ausnahme sein. Zusätzlich wird angeregt, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft sein sollte, dessen Bestellung vor weniger als zwei Jahren endete.

Die comdirect bank folgt aktuell sämtlichen Empfehlungen und Anregungen, die neu in die Fassung des DCGK vom 18. Juni 2009 aufgenommen wurden.

Weitergehende Angaben zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Über die Entsprechenserklärung hinaus machen Vorstand und Aufsichtsrat jährlich Angaben zur Erfüllung der Anregungen des DCGK. Diesen entsprechen wir ebenfalls mit nur wenigen Ausnahmen. Die Abweichungen ergeben sich, weil die Umsetzung der entsprechenden Anregungen in der spezifischen Situation der comdirect bank nicht sinnvoll erscheint oder der zusätzliche Nutzen für die Aktionäre zweifelhaft ist.

Der DCGK regt in Ziffer 3.6 an, dass in mitbestimmten Aufsichtsräten Aktionärs- und Arbeitnehmervertreter die Sitzungen jeweils gesondert vorbereiten sollten. Da im Aufsichtsrat der comdirect bank ein intensiver Austausch stattfindet, halten wir solche getrennten Vorbesprechungen grundsätzlich für entbehrlich. Die Sitzungen werden nur bei Bedarf getrennt vorbesprochen.

Anders als in Ziffer 5.4.6 Satz 5 des DCGK angeregt, enthält die erfolgsorientierte Vergütung des Aufsichtsrats keinen Bestandteil, der sich auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezieht, sondern orientiert sich an einer etwaigen Dividendenzahlung. Wir halten die unterschiedliche Berechnungsgrundlage der Erfolgskomponenten in der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung für angemessen.

Die in der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats am 8. März 2010 verabschiedete Entsprechenserklärung sowie der Corporate Governance- und Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2009 stehen auf der Unternehmens-Website unter www.comdirect.de/ir zur Verfügung; auch ältere Fassungen der genannten Dokumente können, ebenso wie unsere Unternehmenssatzung und der vollständige Deutsche Corporate Governance Kodex, eingesehen werden. Auf der Website informieren wir ebenfalls über etwaige aktuelle Entwicklungen bezüglich unserer Corporate Governance Standards.

Angaben zum Compliance Management

Aktuelle Gesetzgebungsprozesse werden aufmerksam beobachtet und regelmäßig auf Umsetzungserfordernisse bei der comdirect bank analysiert. Erkannte Umsetzungs- oder sonstige Optimierungsanforderungen im Compliance Management werden unverzüglich erfüllt.

Die Umsetzung des im August 2008 in Kraft getretenen Geldwäschebekämpfungsergänzungsgesetzes wurde fristgerecht im Mai 2009 abgeschlossen. Ende Oktober 2009 traten zwei Gesetze in Kraft, welche die EU-Zahlungsdiensterichtlinie umsetzen. Damit werden das Aufsichts- und das Zivilrecht im Zahlungsverkehr europaweit harmonisiert; die Anforderungen wurden in der comdirect bank umgesetzt. Das Gesetz, das die Umsetzung des zivilrechtlichen Teils der EU-Zahlungsdiensterichtlinie regelt, beinhaltet zudem Regelungen zur Umsetzung der EU-Verbraucherkreditrichtlinie in deutsches Recht und Regelungen zur Neuordnung der Vorschriften über das Widerrufs- und Rückgaberecht. Die Umsetzung dieser Regelungen bei der comdirect bank erfolgt entsprechend der gesetzlichen Vorgaben bis Juni 2010.

Ebenfalls umgesetzt wurden im Berichtsjahr das Bilanzmodernisierungsgesetz (BilMoG) und das Gesetz zur Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie (ARUG), das in weiten Teilen seit dem 1. September 2009 in Kraft ist. Es enthält Anforderungen an die

Einberufung der Hauptversammlung, die Veröffentlichungen zur Hauptversammlung auf der Internetseite, die Übermittlung von Aktionärsmitteilungen, die Teilnahme über elektronische Medien, die Abstimmung und die Übertragung von Stimmrechten sowie die Veröffentlichung der Abstimmungsergebnisse.

Zusätzlich hat im Geschäftsjahr 2009 eine Novelle zum Datenschutzrecht Gesetzeskraft erlangt; die daraus folgenden Anforderungen wurden umgesetzt. Gleichzeitig bereiten wir auch schon die Umsetzung der beiden weiteren für April und Juni 2010 anstehenden Novellen zum Datenschutzrecht vor.

Directors' dealings

Im Geschäftsjahr 2009 fanden keine mitteilungspflichtigen Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte von Organmitgliedern und Führungskräften in besonderen Positionen der comdirect bank statt.

> Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Erläuterung zur Ausgestaltung des Vergütungssystems und zur Vergütung der Mitglieder der Organe im Rahmen des Corporate Governance Berichts.

Vergütung des Vorstands

Die Vergütung des Vorstands der comdirect bank wird vom Aufsichtsrat festgelegt.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen: einer erfolgsunabhängigen Festvergütung, einem variablen Vergütungsteil, der sich am Unternehmenserfolg und der persönlichen Leistung orientiert, sowie einer Komponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter. Ferner erhalten die Mitglieder des Vorstands eine betriebliche Altersvorsorge für die Tätigkeit bei der comdirect bank. Alle Vergütungsbestandteile sind für sich und in ihrer Gesamtheit angemessen.

Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuerungen im Rahmen des VorstAG (Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung) ist eine Weiterentwicklung der Vergütungssystematik für den Vorstand für 2010 geplant.

Die erfolgsunabhängige Festvergütung besteht aus dem jährlichen Festgehalt und Nebenleistungen. Das jährliche Festgehalt

der Vorstandsmitglieder wird – unbeschadet der Möglichkeit der Überprüfung durch den Präsidialausschuss des Aufsichtsrats und das Aufsichtsratsplenum – für die gesamte Laufzeit des jeweiligen Anstellungsvertrags festgelegt und in zwölf Monatsraten ausgezahlt. Es 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. Über das Festgehalt hinaus erhalten die Mitglieder des Vorstands Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus der Dienstwagenutzung sowie 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). Die Versicherungsprämie für die Unternehmensleiter und Aufsichtsorgane der comdirect bank belief sich im Berichtsjahr auf 52 Tsd. Euro und wurde von der Gesellschaft übernommen.

Tsd. €		Jahreseinkommen		im Geschäftsjahr gewährte Performance Shares		Gesamtvergütung	Pensionen			
		Fixum	Wert der Nebenleistungen	Bonus	Anzahl		Wert zum Gewährungszeitpunkt	Pensionsverpflichtung (DBO) nach IFRS zum 31.12.	Erdienter Anspruch zum 31.12.	
	Michael Mandel (ab 4. März 2008)	2009	220	24	364	10.892	55	663	191	31 p.a.
		2008	182	86	340	13.751	55	663	132	25 p.a.
	Alexander Boldyreff (ab 1. Juli 2009)	2009	100	1	59	9.921	50	210	7	7
	Dr. Christian Diekmann (ab 1. Mai 2009)	2009	114	65	104	8.436	43	326	7	7
	Carsten Strauß (ab 4. März 2008)	2009	145	15	203	7.179	36	399	17	36
		2008	120	10	210	8.352	33	373	7	24
	Torsten Daenert (bis 30. April 2009)	2009	60	5	60	0	0	125	0	0
		2008	171	10	282	0	0	463	35	54
	Gesamt	2009	639	110	790	36.428	184	1.723	222	
		2008	473	106	832	22.103	88	1.499	174	

Kredite oder Vorschüsse wurden im Berichtsjahr nicht gewährt.

Der variable Vergütungsanteil (Bonus) beruht auf dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens und dem Erreichen individueller Ziele im vorangegangenen Geschäftsjahr. Die jeweiligen Indikatoren für die Bemessung der Erfolgskomponente werden zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat vereinbart. Maßgeblich sind im Wesentlichen sowohl Ergebniskriterien als auch das Erreichen definierter Wachstumskriterien. Der Aufsichtsrat überprüft nach Ablauf des Geschäftsjahres, inwieweit die Ziele erreicht wurden, und legt die Höhe der Leistungskomponente fest.

Die Komponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter beruhte im Geschäftsjahr 2009 auf dem als Nachfolgemodell zum Aktienoptionsplan (s. Note (27) auf Seite 101) konzipierten Long Term Incentive Programm (LTIP).

Als Begünstigte des LTIP erhalten die Vorstandsmitglieder der comdirect bank seit 2005 in jährlichen Tranchen eine Zuteilung von virtuellen, nicht handelbaren Aktien (so genannten Performance Shares). Diese umfassen das Recht auf eine bedingte Auszahlung in bar nach einer dreijährigen Wartezeit. Die Höhe der Barauszahlung je Performance Share ist zum einen davon abhängig, inwieweit die anfangs festgelegten Erfolgsziele erreicht wurden, und zum anderen vom Aktienkurs zum Ende der Wartezeit.

Die bei Auflage des Programms definierten Erfolgsziele basieren auf der Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR), einer Kennzahl, die neben der Aktienkursentwicklung auch die über die Wartezeit gezahlten Dividenden berücksichtigt.

Wie viele Performance Shares zur Auszahlung kommen, ist jeweils zur Hälfte von den Erfolgszielen TSR-Outperformance im Vergleich zum DAXsector Financial Services Performance Index und der absoluten TSR-Steigerung der comdirect bank Aktie abhängig. Für beide Erfolgsziele wurden anspruchsvolle Ausübungshürden festgelegt. Hinsichtlich der TSR-Outperformance (Teilrecht A) werden die Performance Shares nur dann werthaltig, wenn sich die Aktie der comdirect bank über die dreijährige Wartezeit mindestens genauso gut wie der Vergleichsindex entwickelt. Erhöht sich der Aktienkurs der comdirect bank einschließlich der gezahlten Dividenden im gleichen Zeitraum absolut (Teilrecht B) um mindestens 25 % gegenüber dem Aktienkurs bei Ausgabe, wird auch dieses Teilrecht werthaltig.

Für die Auszahlungssumme aus dem LTIP wurde eine Obergrenze (Cap) festgelegt. Sollten die zu Planbeginn festgelegten Erfolgsziele nicht erreicht werden, verfallen die Performance Shares am Ende der Wartezeit. Beide Teilrechte erfüllen die Anforderungen des VorstAG und des DCGK, wonach die Vergütungsstruktur auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten ist und die einzelnen Bestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben sollen.

Die Bedingungen für die Zuteilung von Performance Shares, die Ausübungshürden und die zeitlichen Rahmenbedingungen sind in den Notes ab Seite 106 dargestellt.

Das Volumen der LTI-Komponente, der so genannte LTI-Zielwert, eines jeden Vorstandsmitglieds beläuft sich regelmäßig auf 25 % des individuellen Grundgehalts. Die individuelle Anzahl an Performance Shares ergibt sich durch Division von LTI-Zielwert und Fair Value eines Performance Shares zum Ausgabezeitpunkt. Ein externer Gutachter ermittelt diesen Fair Value vor Auflegung einer jeden Tranche über ein Optionsbewertungsmodell.

Eine detaillierte Darstellung der Bestandteile mit langfristiger Anreizwirkung befindet sich im Anhang auf Seite 106.

Vor dem Hintergrund des Wechsels von Herrn Daenert innerhalb des Commerzbank Konzerns zum 1. Mai 2009 steht ihm zur Abgeltung der Bonusansprüche eine Sonderzahlung für 2009 in Höhe von 60 Tsd Euro zu; diese ist in der Tabelle auf Seite 86 als Bonuszahlung ausgewiesen. Darüber hinaus erhielt er im Rahmen des LTI-Programms eine Auszahlung von 14 Tsd. Euro aus Shares, die er in seiner früheren Funktion als Bereichsleiter erworben hatte. Versorgungsansprüche wurden an die Commerzbank übertragen. LTI-Ansprüche bleiben weiterhin bestehen.

Mit Wirkung zum 1. Mai 2009 wurden Herr Dr. Diekmann und mit Wirkung zum 1. Juli 2009 Herr Boldyreff jeweils für die Dauer von drei Jahren als Mitglieder des Vorstands bestellt.

Für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2009 betrug die Gesamtvergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands 1.723 Tsd. Euro (Vorjahr 1.604 Tsd. Euro). Die Vorjahresangabe enthält die Beiträge von im Geschäftsjahr 2008 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern. Einzelheiten zur Zusammensetzung der Gesamtvergütung sowie zu den Pensionen der Vorstandsmitglieder sind in der obenstehenden Tabelle in individualisierter Form dargestellt.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit für die comdirect bank erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Versorgungszusage. Herr Mandel erhält bei Eintritt des Versorgungsfalles laufende Pensionszahlungen, Herr Dr. Diekmann, Herr Boldyreff und Herr Strauß er-

werben einen Anspruch auf eine Kapitalzahlung. 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 (21) auf Seite 104). Im Berichtsjahr belaufen sich die Pensionsverpflichtungen nach IFRS auf 222 Tsd. Euro (Vorjahr 174 Tsd. Euro).

Falls die comdirect bank die Organstellung eines Vorstandsmitglieds vorzeitig beendet, wird der jeweilige Anstellungsvertrag grundsätzlich bis zum Ende der ursprünglichen Bestellungsperiode fortgeführt. Die Festvergütung des freigestellten Vorstandsmitglieds wird für die Restlaufzeit seines Anstellungsvertrags weitergezahlt – für die Vorstandsmitglieder Herrn Mandel und Herrn Strauß in voller Höhe. Für Herrn Dr. Diekmann und Herrn Boldyreff erfolgt eine Zahlung in Höhe von 50 % der Festvergütung für maximal 24 Monate. Es besteht kein Anspruch auf weitere Bezüge, sofern eine Kündigung aus wichtigem Grund erfolgt ist. Eine Abfindung kann sich bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses aus einer individuell getroffenen Aufhebungsvereinbarung ergeben. Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat kein Mitglied des Vorstands Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Im Rahmen des LTI-Plans wurde im Jahr 2009 die zweite Tranche des Programms fällig. Aufgrund der absoluten und relativen Performance der comdirect bank Aktie erhält Herr Strauß eine Auszahlung in Höhe von 11 Tsd. Euro. Die Shares sind ihm zum Zeitpunkt seiner Tätigkeit als Bereichsleiter gewährt worden. Die von Herrn Strauß gehaltenen 6.500 Aktienoptionen, die ihm ebenfalls in seiner Funktion als Bereichsleiter bereits 2004 zugeteilt wurden, sind im Berichtsjahr wertlos verfallen.

Für Organfunktionen bei Tochtergesellschaften wurde lediglich Auslagenersatz geleistet.

Die Gesamtbezüge früherer Mitglieder des Vorstands beliefen sich im Geschäftsjahr auf 263 Tsd. Euro (Vorjahr 193 Tsd. Euro). Im Jahr 2009 erfolgte dabei eine Auszahlung im Rahmen des LTI-Programms in Höhe von 64 Tsd. Euro für ehemalige Mitglieder

des Vorstands. Aus den verbleibenden Tranchen kann es im Jahr 2010 bei den ehemaligen Vorstandsmitgliedern zu weiteren Auszahlungen aus dem LTI-Plan kommen. Die von ehemaligen Mitgliedern des Vorstands insgesamt gehaltenen 45.000 Optionen aus der im Jahr 2004 letztmalig aufgelegten Tranche des Aktienoptionsprogramms der comdirect bank sind im Berichtsjahr wertlos verfallen. Zum Bilanzstichtag bestehen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern Pensionsverpflichtungen nach IFRS in Höhe von 3.230 Tsd. Euro (Vorjahr 2.987 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 Ein- einhalbfache 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.

In Übereinstimmung mit dem DCGK 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 2009 wird der Hauptversammlung eine Dividende in Höhe von 0,41 Euro je Aktie, entsprechend 41 % des Grundkapitals, vorgeschlagen. Bei entsprechender Beschlussfassung der Hauptversammlung wird sich somit die variable Vergütung des Aufsichtsrats auf 130 Tsd. Euro belaufen. Diese wird gemäß Aufsichtsratsbeschluss analog zum Verhältnis der festen Vergütung ohne Berücksichtigung der Tätigkeit der Ausschüsse auf die Mitglieder verteilt.

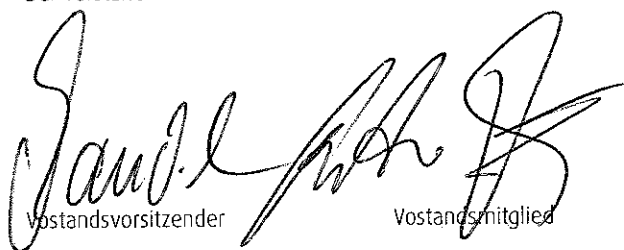
Die Vergütung des Aufsichtsrats ist – einschließlich der Erstattung der auf die Aufsichtsratsvergütung teilweise zu zahlenden Umsatzsteuern – in der nachstehenden Tabelle individualisiert ausgewiesen.

Tsd. €	Feste Bezüge		Variable Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Summe	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Dr. Achim Kassow	36	36	47	47	27	27	110	110
Klaus Müller-Gebel	18	18	23	23	9	9	50	50
Frank Annuscheit	10	10	13	13	0	0	23	23
Thorben Gruschka (seit 6. Mai 2009)	8	0	10	0	0	0	18	0
Angelika Kierstein	12	12	16	16	3	3	31	31
Mitja Sack (bis 6. Mai 2009)	4	12	5	16	0	0	9	28
Martin Zielke (seit 9. Mai 2008)	12	8	16	10	6	4	34	22

Frankfurt, 8. März 2010

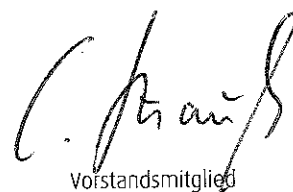
comdirect Aktiengesellschaft

Der Vorstand

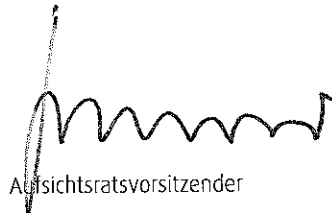

Vorstandsvorsitzender

Vorstandsmitglied


Vorstandsmitglied


Vorstandsmitglied

Für den Aufsichtsrat


Aufsichtsratsvorsitzender