

Offenlegungsbericht
gemäß
Instituts-Vergütungsverordnung

der

Close Brothers Seydler Bank AG

Stand: 31. Juli 2013

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Einleitung	3
2. Geschäftsmodell	3
3. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV.....	4
3.1. Ausgestaltung der Vergütungsstrukturen	4
3.2 Fixe Vergütung	4
3.3 Variable Vergütung.....	5
3.3.1 Möglichkeiten der Begrenzung von variablen Vergütungsbestandteilen	6
3.4 Anreize	6
4. Daten zur Vergütungssystematik	7

1. Einleitung

Am 7. Oktober 2010 ist die Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Kraft getreten, welche die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von im Kreditwesengesetz definierten Instituten regelt. Nach § 7 dieser Verordnung sind die Institute dazu verpflichtet, unter anderem die Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme und die Gesamtbeträge von fixer und variabler Vergütung zu veröffentlichen.

Die Close Brothers Seydler Bank AG (im Folgenden auch „CBS“, „Gesellschaft“ oder „Unternehmung“) ist den gesetzlichen Rahmenbedingungen des § 1 Abs. 2 InstitutsVergV folgend nicht als bedeutendes Institut im Sinne vorgenannter Verordnung einzustufen. Aufgrund dieser gesetzlich fixierten Verhältnismäßigkeitserwägungen finden die §§ 5, 6 und 8 der InstitutsVergV in Bezug auf CBS keine Anwendung.

2. Geschäftsmodell

Die Close Brothers Seydler Bank AG erzielt ihre Erträge im Wesentlichen aus Provisionseinnahmen und aus Finanzgeschäften. Die Geschäftstätigkeit umfasst die Tätigkeit als Spezialist in Aktien und Renten im regulierten Markt und im Freiverkehr der Frankfurter Wertpapierbörse, den Eigenhandel in Renten, vornehmlich in Unternehmens- und Währungsanleihen, die Liquiditätsbetreuung auf Xetra im Rahmen des Designated Sponsoring (DSP), die Betreuung von institutionellen Kunden in allen Kapitalmarktprodukten, ein umfangreiches Angebot im Rahmen von Equity & Debt Capital Markets Dienstleistungen, das Einlagen- und Depotgeschäft für professionelle Kunden sowie die Erstellung und Veröffentlichung von Finanzanalysen speziell für deutsche Small & Mid Cap Unternehmen über ihr Tochterunternehmen, der Close Brothers Seydler Research AG.

Die Gesellschaft ist an den Wertpapierhandelsbörsen Berlin, Düsseldorf, Frankfurt/Main, München, Hamburg und Stuttgart und an der Börse Wien zum Börsenhandel zugelassen.

3. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV

3.1. Ausgestaltung der Vergütungsstrukturen

Das Vergütungssystem der CBS sieht die generelle Zahlung einer fixen Vergütung vor. Daneben kann eine variable Vergütung gewährt werden, sofern entsprechende ergebnis- und leistungsabhängige Faktoren erfüllt sind. Mit der Kombination beider Faktoren verfolgt die CBS folgende Ziele:

- Ausrichtung der Vergütung an langfristiger Ertragskraft, diszipliniertem Risikomanagement und verantwortungsvollem Einsatz von Eigenkapital
- Gewinnung und langfristige Bindung qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Anreize zur Leistungsorientierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Schaffung eines nachvollziehbaren und transparenten Vergütungssystems
- Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen

Diese Überlegungen sind wesentliche Bestandteile des internen Vergütungssystems der CBS und bilden unter Beachtung aller regulatorischen Vorgaben die Grundlage für eine hohe Motivation bei den Mitarbeitern, eine optimale Betreuung der Kunden der Gesellschaft zu gewährleisten.

Die Vergütungsregelungen der CBS gehen konform mit den strategischen Zielsetzungen. Dies bedeutet, dass die Belegschaft inklusive Vorstand eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass – soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden – die Grundsätze der Auszahlung in Einklang mit dem Ziel stehen, ein nachhaltiges Wirtschaften der Gesellschaft zu erreichen.

3.2 Fixe Vergütung

Allen Mitarbeitern inklusive Vorstand wird ausnahmslos eine vereinbarte Gehaltssumme in Form einer fixen Vergütung gezahlt. Die Höhe dieser Gehaltssumme orientiert sich an der auszuübenden Tätigkeit unter Berücksichtigung der Qualifikation des Einzelnen, den Gegebenheiten des (Arbeits-)Marktes sowie der Vermeidung einer signifikanten Abhängigkeit von der variablen Vergütung

3.3 Variable Vergütung

Zusätzlich zur fixen Vergütung kann eine ergebnis- und leistungsorientierte Vergütung in Form einer variablen Vergütung gewährt werden. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn der Erfolg des Unternehmens eine solche Vergütung zulässt und die besondere individuelle Leistung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin gegeben ist. Die Leistungen der Mitarbeiter werden mindestens einmal jährlich auf der Grundlage vereinbarter Ziele beurteilt. Bei dieser Beurteilung werden folgende Parameter besonders berücksichtigt:

administrative Bereiche

- Regelkonformes Verhalten („Compliance“)
- Verlässlichkeit und Fehlerfreiheit im Tagesgeschäft inklusive der funktionsgerechten Ausübung von Überwachungstätigkeiten
- Kunden- und Mitarbeiterverhalten
- Zielerreichungsgrad bei vereinbarten Projektarbeiten

Handelsbereiche

- Regelkonformes Verhalten („Compliance“)
- Verlässlichkeit und Fehlerfreiheit im Tagesgeschäft inklusive der Einhaltung bestehender Limitvorgaben
- Kunden- und Mitarbeiterverhalten
- Zielerreichungsgrad des vereinbarten Budgets

Für einen ausgewählten Mitarbeiterkreis sieht das Vergütungssystem der CBS eine sog. „deferred compensation“ vor, d.h., dass von der variablen Vergütung lediglich 75% ausgezahlt und 25% einbehalten werden. Die einbehaltenen 25% werden zu je gleichen Teilen in den darauffolgenden zwei Geschäftsjahren ausgezahlt, sofern der entsprechende Mitarbeiter bzw. die entsprechende Mitarbeiterin noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu CBS steht bzw. sein bzw. ihr Ausscheiden in dieser Zeit aus Gründen erfolgte, die im Einklang mit den übergeordneten Zielen der Gesellschaft stehen.

Diesen insgesamt dreijährigen, rollierenden Zeithorizont verstehen wir als materiellen Anreiz, auf den nachhaltigen Erfolg unseres Hauses hin zu arbeiten. Für das abgelaufene Geschäftsjahr haben wir die Anzahl der Mitarbeiter, für die die Regelungen einer „deferred compensation“ gelten, von 15 auf 20, d.h. um 33,3% erhöht.

3.3.1 Möglichkeiten der Begrenzung von variablen Vergütungsbestandteilen

Variable Vergütungsbestandteile sind ergebnis- und leistungsorientierte Größen, auf die die Mitarbeiter gemäß vereinbartem Arbeitsvertrag keinen Rechtsanspruch haben. Im Benehmen mit dem Aufsichtsrat setzt der Vorstand variable Vergütungszusagen für einzelne Mitarbeiter unter Berücksichtigung des Gesamtergebnisses der Bank sowie der individuellen Beiträge für ein abgelaufenes Geschäftsjahr fest. Der Aufsichtsrat entscheidet nach den gleichen Kriterien über eine eventuelle variable Vergütung für den Vorstand.

Es liegt in der Entscheidungshoheit des Aufsichtsrates bzw. Vorstandes, die variablen Vergütungsbestandteile zu verändern, um auf zurück gehende Handelserträge oder Leistungseinbußen flexibel reagieren zu können.

3.4 Anreize

Weder beim Vorstand noch bei den Mitarbeitern bestehen hohe Abhängigkeiten von der Auszahlung variabler Vergütungen, die in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Profitabilität der Bank sowie unter Berücksichtigung der unter Punkt 3.3 beschriebenen individuellen Leistungskriterien gezahlt werden können.

Fixe und variable Vergütungen des Vorstandes und der Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Zu weiteren Einzelheiten verweisen wir auf den Abschnitt „Daten zur Vergütungssystematik“. Die Einhaltung vorstehender Grundsätze wird mindestens jährlich durch unabhängige Funktionen, wie zum Beispiel der internen Revision, dem Abschlussprüfer und dem Compliance-Beauftragten überwacht.

Im Bereich der administrativen Einheiten setzt CBS über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Bereiche zuwiderlaufen. In erfolgreichen Geschäftsjahren kann eine freiwillige Sonderzahlung gewährt werden, die sich am Gesamtergebnis und dem individuellen Leistungsbeitrag orientiert. Außerdem sind in diesen Bereichen vergütungsrelevante Ziele auf die Erfüllung der Kontrollfunktion und nicht auf andere Zielsetzungen des Unternehmens gerichtet.

Auch in den Handelsbereichen führen die Vergütungsanreize nicht zu unverhältnismäßigen Anreizen, Risikopositionen außerhalb der gesetzten Rahmen einzugehen.

4. Daten zur Vergütungssystematik

Im abgelaufenen Geschäftsjahr beliefen sich die gesamten Vergütungen einschließlich sozialer Abgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge auf 12,2 Mio EUR.

Davon wurden für das abgelaufene Geschäftsjahr 3,9 Mio EUR für die gesamten variablen Vergütungen in die Rückstellung eingestellt, wovon 484.250,-- EUR für „deferred compensation“ einbehalten werden.

Die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung beträgt 75 Mitarbeiter inklusive Vorstand.

Das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung lag in den Handelsbereichen im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 77% (fix) zu 23% (variabel), in den administrativen Bereichen bei 92% (fix) zu 8% (variabel).

Eine Einbindung externer Berater oder Interessengruppen bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems erfolgte nicht.

Frankfurt, den 31. Juli 2013
Der Vorstand