



ODDO SEYDLER

**Offenlegungsbericht
gemäß § 7
Instituts-Vergütungsverordnung
(InstitutsVergV) für das Geschäftsjahr 2016**

der

ODDO SEYDLER BANK AG

Stand: 31. Dezember 2016



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 | 5 |
| 3.3 Variable Vergütung..... | 5 |
| 3.3.1 Möglichkeiten der Begrenzung von variablen Vergütungs- bestandteilen | 7 |
| 3.4 Sonstiges..... | 7 |
| 3.5 Anreize | 8 |
| 4. Daten zur Vergütungssystematik | 8 |



1. Einleitung

In Deutschland wurden die internationalen Vergütungsanforderungen mit dem Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen vom 21. Juli 2010, in Verbindung mit der Institutsvergütungsverordnung vom 6. Oktober 2010 umgesetzt. Erläuterungen zu der InstitutsVergV fanden sich in der entsprechenden Verordnungsbegründung. Mittlerweile wurde die CRD IV mit dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2013/36/EU über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen und zur Anpassung des Aufsichtsrechts an die Verordnung (EU) Nr. 575/2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen (CRD IV-Umsetzungsgesetz) vom 28. August 2013 in deutsches Recht umgesetzt. In der Folge wurden zum 1. Januar 2014 auch alle maßgeblichen Rechtsverordnungen angepasst und die neue Institutsvergütungsverordnung ist in Kraft getreten.

Nach § 16 der InstitutsVergV sind die Institute dazu verpflichtet, unter anderem die Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme und die Gesamtbeträge von fixer und variabler Vergütung zu veröffentlichen.

Die Oddo Seydler Bank AG ist den gesetzlichen Rahmenbedingungen des § 17 InstitutsVergV folgend kein bedeutendes Institut. Somit entfällt auch die Identifizierung von Risk Taker, da diese in Deutschland nur für bedeutende Institute im Sinne des § 17 InstitutsVergV verpflichtend ist. Aufgrund dieser gesetzlich fixierten Verhältnismäßigkeitserwägungen finden die §§ 18 ff der InstitutsVergV in Bezug auf die Oddo Seydler Bank AG keine Anwendung und die Oddo Seydler Bank AG informiert daher nachfolgend über ihre Vergütungspolitik, ohne dabei Risk Taker gesondert aufzuführen.

2. Geschäftsmodell

Die Oddo 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.

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

Anmerkung: Das Konto- und Depotgeschäft wird mit Wirkung zum 31. Dezember 2016 nicht mehr angeboten.

3. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV

3.1. Ausgestaltung der Vergütungsstrukturen

Das Vergütungssystem der Oddo Seydler Bank AG 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 Oddo Seydler Bank AG 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 Oddo Seydler Bank AG 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 Oddo Seydler Bank AG gehen konform mit den strategischen Zielsetzungen. Dies bedeutet, dass alle Mitarbeiter 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, welche in 12 gleichen Teilen monatlich zur Monatsmitte ausbezahlt wird. 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.

Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen im Sinne der InstitutsVergV gehen von den fixen Gehaltsbestandteilen nicht aus.

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. Es wird jährlich überprüft und neu entschieden, ob den Mitarbeitern eine freiwillige Sonderzahlung gewährt wird. Ein negativer Anreiz zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken kann von dieser Zahlung nicht ausgehen, weil sie nicht an ein erwartetes Verhalten anknüpft.

Im Rahmen der jährlichen Prüfung werden die Leistungen der Mitarbeiter 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

In der Vergangenheit sah das Vergütungssystem der Oddo Seydler Bank AG für einen ausgewählten Mitarbeiterkreis eine sog. „deferred compensation“ vor, d.h., dass von der variablen Vergütung lediglich 75% ausgezahlt und 25% einbehalten wurden. Die einbehaltenen 25% wurden zu je gleichen Teilen in den darauffolgenden zwei Geschäftsjahren ausgezahlt, sofern der entsprechende Mitarbeiter bzw. die entsprechende Mitarbeiterin noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu Oddo Seydler Bank AG stand bzw. sein bzw. ihr Ausscheiden in dieser Zeit aus Gründen erfolgte, die im Einklang mit den übergeordneten Zielen der Gesellschaft standen.

Erstmals für das abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 sieht das Vergütungssystem der Oddo Seydler Bank AG nur noch für Vorstände eine „deferred compensation“ wie oben beschrieben, vor.

Diesen insgesamt dreijährigen, rollierenden Zeithorizont verstehen wir als materiellen Anreiz, auf den nachhaltigen Erfolg unseres Hauses hin zu arbeiten.

Von der Publizierung über die Höhe und der Zahl der Vorstände für die eine „deferred compensation“ vorgesehen ist, möchte die Oddo Seydler Bank AG unter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzip sowie unter datenschutzrechtlichen Überlegungen absehen, da unmittelbarer Bezug zu den entsprechenden Personen hergestellt werden könnte.



Weitere variable Vergütungsbestandteile existieren nicht.

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.

Mit HV-Beschluss vom 25. Juni 2014 wurde entschieden, dass für ausgewählte Mitarbeiter sowie für den Vorstand der Gesellschaft eine Obergrenze für die Gewährung variabler Vergütungen bei 200% der fixen Vergütung liegt.

3.4 Sonstiges

Weitere für alle Mitarbeiter zugänglichen Sozial- und Nebenleistungen bestehen wie folgt:

- Zuschuss zu den Ticket Restaurant Menü-Schecks
- Vermögenswirksame Leistungen
- RMV-Jahresfahrkarte oder Parkplatz

Zusätzlich erhalten alle Mitarbeiter der Oddo Seydler Bank AG eine betriebliche Altersversorgung. Der Beitrag ist abhängig von der Versorgungsordnung.

Einzelnen Mitarbeitern mit überwiegend umfangreicher Reisetätigkeit werden Dienstwagen zur Verfügung gestellt.



3.5 Anreize

Weder beim Vorstand noch bei den Mitarbeitern bestehen hohe Abhängigkeiten von der Auszahlung variabler Vergütungen. 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 die Oddo Seydler Bank AG 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 2016 beliefen sich die gesamten festen Vergütungen einschließlich sozialer Abgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge auf 15,3 Mio EUR.

Für das abgelaufene Geschäftsjahr 2016 wurden 1,7 Mio EUR für die gesamten variablen Vergütungen in die Rückstellung eingestellt.

Die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung beträgt 87 Mitarbeiter inklusive Vorstand.



Das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung lag in dem abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 bei 88,9% (fix) zu 11,1% (variabel).

Der Vorstand der Oddo Seydler Bank AG sowie das Collège de la Gerance der Oddo & Cie, Paris sind in 2016 und Anfang 2017 zu mehreren Sitzungen zusammengekommen, um Beschlüsse für die variablen und fixen Vergütungen zu fassen. Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder liegt in der Verantwortung des Aufsichtsrats, der sich mit Vertretern des Aktionariats abstimmt.

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

Frankfurt, den 31. Dezember 2016
Der Vorstand