

**Offenlegungsbericht
gemäß § 16
Instituts-Vergütungsverordnung
(InstitutsVergV) für das Geschäftsjahr 2020**

der

ODDO SEYDLER BANK AG

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Einleitung	3
2. Geschäftsmodell	4
3. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV.....	5
3.1. Ausgestaltung der Vergütungsstrukturen	5
3.2 Fixe Vergütung	6
3.3 Variable Vergütung.....	6
3.3.1 Möglichkeiten der Begrenzung von variablen Vergütungs- bestandteilen	7
3.4 Sonstiges.....	8
3.5 Anreize	8
4. Daten zur Vergütungssystematik	9

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 gesetzlichen Regelungen, insbesondere § 25a Kreditwesengesetz („KWG“) sowie Rechtsverordnungen angepasst und die neue Institutsvergütungsverordnung sowie das geänderte KWG sind in Kraft getreten. Darüber hinaus hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) am 9. Januar 2014 die vierte Neufassung des Rundschreibens MaComp 4/2010 (WA) veröffentlicht, um die ESMA-Leitlinien „Vergütungsgrundsätze- und Verfahren (MiFID)“ in ihre Verwaltungspraxis umzusetzen. Das neue Modul BT 8 enthält Vorgaben zur Vergütung in Wertpapierdienstleistungsunternehmen und ist am 30. Januar 2014 in Kraft getreten. Am 04. August 2017 ist die neue Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten in Kraft getreten. Mit der Überarbeitung wurden in erster Linie die Anforderungen der Leitlinien der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde EBA für eine solide Vergütungspolitik in deutsches Recht umgesetzt, die die Vergütungsregeln der europäischen Eigenmittelrichtlinie und -verordnung CRD IV und CRR konkretisieren. Am 19. April 2018 veröffentlichte die BaFin die aktualisierte Version der MaComp 05/2018, Änderungen zu BT 8 enthält dieses Rundschreiben nicht. Geplant ist jedoch die Überarbeitung des Modules BT 8, sobald die als Grundlage dafür erforderlichen Leitlinien des ERSMA veröffentlicht werden.

Die ODDO SEYDLER BANK AG (im Folgenden „ODDO SEYDLER“) ist als Kreditinstitut und Wertpapierdienstleistungsunternehmen nach den vorstehenden Regelungen verpflichtet, über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen, das im Einklang mit den Strategien der Bank steht und sicherstellt, dass Kundeninteressen kurz-, mittel- oder langfristig nicht beeinträchtigt und die Wohlverhaltensregeln der §§ 31 ff. Wertpapierhandelsgesetz eingehalten

werden. Ferner ist die ODDO SEYDLER nach § 16 der InstitutsVergV dazu verpflichtet, unter anderem die Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme und die Gesamtbeträge von fixer und variabler Vergütung zu veröffentlichen.

Die ODDO SEYDLER ist den gesetzlichen Rahmenbedingungen des § 17 InstitutsVergV folgend kein bedeutendes Institut. Aufgrund dieser gesetzlich fixierten Verhältnismäßigkeitserwägungen finden die §§ 18 ff der InstitutsVergV in Bezug auf ODDO SEYDLER keine Anwendung, weshalb die ODDO SEYDLER auch keine entsprechende Verpflichtung hat, gemäß § 18 Abs. 2 InstitutsVergV Risikoträger zu identifizieren.

2. Geschäftsmodell

Das Geschäftsmodell der ODDO SEYDLER BANK AG besteht aus den Kernbereichen Specialist Floor Equities, Specialist Floor Fixed Income, Fixed Income Trading und Designated Sponsoring.

Die ODDO SEYDLER erzielt ihre Erträge im Wesentlichen aus Provisionseinnahmen und aus Handelsgeschäften.

Die Geschäftstätigkeit umfasst die Funktion des Spezialisten 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) sowie der Beratung im Rahmen Capital Marktes Advisory.

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 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, sowie fehlerhafte Anreize für ein Handeln gegen Kundeninteressen oder die Wohlverhaltensregeln des WpHG zu verhindern.

Die Struktur der Gesamtvergütung bei der ODDO SEYDLER BANK AG sieht vor, dass das Grundgehalt und die leistungsbezogene Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen. Gemäß den Regelungen des § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG darf die variable Vergütung grundsätzlich 100% der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter und Vorstand nicht überschreiten. Eine Erhöhung der variablen Vergütung bis auf 200% der fixen Vergütung ist nur unter sehr engen Voraussetzungen und nach Einhaltung eines formellen Verfahrens

zulässig. Erforderlich ist ein Beschluss der Hauptversammlung (§ 6 Abs. 2 InstitutsVergV i.V.m. § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG).

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 finanzielle oder kommerzielle Erwartungen 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

Das Vergütungssystem der Oddo Seydler Bank AG sieht für einen ausgewählten Mitarbeiterkreis 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 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu Oddo Seydler Bank AG steht bzw. sein bzw. ihr Ausscheiden in dieser Zeit aus Gründen erfolgt, 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.

Seit dem Geschäftsjahr 2016 sieht das Vergütungssystem der Oddo Seydler Bank AG, abweichend durch Vorstandsbeschluss, nur Vorstände für eine „deferred compensation“ wie oben beschrieben, vor.

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 Verhältnismäßigkeitsprinzips 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 zurückgehende Handelserträge oder negative Erfolgsbeiträge und Fehlverhalten 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 Gesamtbankergebnis 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, so dass der Schwerpunkt der Vergütung der Kontrolleinheiten auf der Fixvergütung liegt. Es wird grundsätzlich darauf geachtet, dass die variable Vergütung der Kontrolleinheiten 1/3 der Gesamtvergütung nicht überschreitet.

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

4. Daten zur Vergütungssystematik

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020 beliefen sich die gesamten festen Vergütungen einschließlich sozialer Abgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge auf 6,5 Mio EUR.

Für das abgelaufene Geschäftsjahr 2020 wurden 623 TEUR für die variable Vergütung einer Mitarbeiter-Halteprämie (Retention-Bonus) in die Rückstellung eingestellt. Davon wurden 440 TEUR an 53 Mitarbeiter ausgezahlt.

Für den Bonus des abgelaufenen Geschäftsjahrs 2020 wurden 1.444 TEUR für die variablen Vergütungen in die Rückstellung eingestellt. Die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung beträgt 53 Mitarbeiter.

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

Frankfurt, den 22. Januar 2021
Der Vorstand