

Anlage 5: Ausgestaltung des Vergütungssystems

Offenlegung nach § 16 InstitutsVergV und Artikel 450 der Capital Requirements Regulation (CRR)

a) Allgemeines

Gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 der Capital Requirements Regulation (CRR) ist die Steubing AG dazu verpflichtet die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems zu veröffentlichen. Der Detaillierungsgrad der hier veröffentlichten Informationen ergibt sich vor dem Hintergrund der Institutsgröße, der Vergütungsstruktur sowie der Art, des Umfangs, der Komplexität, des Risikogehalts und der Internationalität der Geschäftsaktivitäten der Steubing AG.

Die Wolfgang Steubing AG ist gemäß § 17 Abs. 1 InstitutsVergV kein bedeutendes Institut, da die in § 17 Abs. 1 InstitutsVergV für bedeutende Institute angegebene Bilanzsumme in Höhe von 15 Mrd. Euro von der Wolfgang Steubing AG im Durchschnitt zu den jeweiligen letzten Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre nicht erreicht oder überschritten wurde.

b) Vergütungssystem

Der Vorstand der Steubing AG hat gemäß den Anforderungen des § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 KWG ein angemessenes, transparentes und auf eine nachhaltige Entwicklung abzielendes Vergütungssystem für Geschäftsleiter und Mitarbeiter implementiert. Das Vergütungssystem wird jährlich auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst. Aufgrund der Institutsgröße sowie der Art, des Umfangs, der Komplexität und des Risikogehalts der Geschäftstätigkeit der Steubing AG wurde kein Vergütungskontrollausschuss gemäß § 15 InstitutsVergV eingerichtet.

Das Vergütungssystem ist so ausgerichtet, dass negative Anreize für die Geschäftsleiter und die Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßiger Risikopositionen vermieden werden. Zur Vermeidung negativer Anreize in Zusammenhang mit der Vergütung gelten folgende Grundsätze:

- Das Vergütungssystem der Vorstände und Mitarbeiter ist so auszugestalten, dass keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht.
- Im Rahmen von Arbeitsverträgen werden keine Ansprüche auf variable Vergütung oder bedeutende Abfindungsansprüche vertraglich festgelegt, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht.
- Zur Vermeidung von Interessenskonflikten richtet sich die Höhe der Vergütung der Kontrolleinheiten der Steubing AG nicht nach den gleichen qualitativen und quantitativen Parametern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten. Die Vergütung muss dabei so ausgestaltet sein, dass eine qualitative und quantitative Personalausstattung gewährleistet ist. Dabei hat der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung zu liegen.



- Ansprüche auf garantierte variable Vergütungen gemäß Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) werden im Rahmen von Arbeitsverträgen oder Verträgen mit gebundenen Vermittlern nicht gewährt.
- Vergütungen an gebundene Vermittler werden individuell durch den Vorstand vertraglich mit diesen festgelegt und sind dabei so auszugestalten, dass sie den Interessen der Kunden an einer ordnungsgemäßen und angemessenen Erbringung von Finanzdienstleistungen durch den vertraglich gebundenen Vermittler nicht entgegenstehen.
- Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Arbeits-, Geschäfts- besorgungs- oder Dienstverhältnisses müssen der Leistung im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Vorstands oder der Mitarbeiter nicht belohnen.
- Bei risikoorientierter Vergütung, die auf Erreichung bestimmter Ertragskennziffern basiert, darf die Risikoorientierung nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden.

Das Vergütungssystem der Wolfgang Steubing AG sieht feste und variable Bestandteile im Rahmen der Vergütungen für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter vor.

Die festen Vergütungsbestandteile bestehen in diesem Zusammenhang grundsätzlich aus einem der ausgeübten Tätigkeit entsprechenden Festgehalt und der Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zu freiwilligen betrieblichen Altersvorsorgemaßnahmen.

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen grundsätzlich aus einer freiwillig von der Steubing AG zu zahlenden Tantieme, die sich nach dem Geschäftserfolg des letzten Wirtschaftsjahres richtet. Die Entscheidung über die Höhe der Tantieme unterliegt letztendlich dem Vorstand.

Des Weiteren bestehen variable Vergütungsmodelle, an der Geschäftsleiter und Mitarbeiter mit festgelegten Prozentsätzen an den über bestimmte Grenzen hinausgehenden Jahres- und Provisionsüberschüssen beteiligt sind. Die Höhe der Prozentsätze ist dabei so ausgestaltet, dass keine signifikanten Abhängigkeiten zur variablen Vergütung entstehen können.

c) Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung

Gemäß Hauptversammlungsbeschluss vom 12. Dezember 2014 wurde festgelegt, dass der variable Anteil den festen Anteil am Gehalt nicht um das Zweifache überschreiten darf.

d) Offenlegung gemäß Artikel 450 Absatz 1(h) der Verordnung (EU) 575/2013

Gesamtvergütung

Gesamtbetrag aller im Geschäftsjahr 2016/2017 ausgezahlten Vergütungen	€ 5.473.337,31
- davon fixe Vergütungen	€ 4.946.337,31
- davon variable Vergütungen	€ 527.000,00

Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen: 24

Betrag an ausstehender zurückbehaltener Vergütung im Geschäftsjahr 2016/2017: €0

Auszahlungen aus zurückbehaltener Vergütung im Geschäftsjahr 2016/2017: €0

Gezahlte Neueinstellungsprämien im Geschäftsjahr 2016/2017: €0

Abfindungszahlungen im Geschäftsjahr 2016/2017: € 71.600,00

Anzahl der Mitarbeiter, die eine Vergütung über 1 Mio. EUR erhalten haben: 0

Eine Aufteilung der Vergütungen nach Geschäftsbereichen wird vor dem Hintergrund des Artikel 450 Absatz 2 der Capital Requirements Regulation (CRR) mit Blick auf die Institutsgröße der Steubing AG nicht vorgenommen, da diese Informationen nicht wesentlich sind und ihre Offenlegung darüber hinaus Rückschlüsse auf die variablen Vergütungen der Geschäftsleitung sowie einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlauben und somit zu einer Schwächung der Wettbewerbsposition der Steubing AG führen würde.