

## Offenlegung zur Ausgestaltung des Vergütungssystems für das Geschäftsjahr 2019

### 1. Allgemeines / Grundsätze der Vergütung

Ziel der Institutsvergütungsverordnung ist es, dass das Vergütungssystem eine stärkere Ausrichtung auf den längerfristigen Erfolg des Unternehmens und eine angemessene Berücksichtigung eingegangener Risiken sichergestellt. Eine Vergütungspolitik, die auf kurzfristige Parameter ausgerichtet ist und einseitig Erfolg belohnt, ohne Misserfolg ausreichend zu sanktionieren, kann dazu verleiten, den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg aus dem Blick zu verlieren. Eine derartige Vergütungspolitik läuft einem angemessenen Risikomanagement zuwider. Vielmehr soll sie auf die Erreichung der in den Strategien niedergelegten Ziele ausgerichtet sein und keinen Anreiz dazu bieten, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Außerdem darf das Vergütungssystem nicht der Überwachungsfunktion der verschiedenen Abteilungen zuwiderlaufen. Die Bankhaus Scheich Wertpapierspezialist AG legt gemäß § 7 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems offen. Die Bank ist weder ein bedeutendes Institut i.S.d. Institutsvergütungsverordnung noch ist die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten Jahre über 3 Mrd. EUR, so daß sie nicht unter die verschärften Offenlegungspflichten gemäß § 16 InstitutsVergV fällt.

Die Informationen dieser Offenlegung sind unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes gemäß den individuellen Anforderungen an das Bankhaus Scheich angemessen. Der Detaillierungsgrad der Informationen wurde in Anbetracht der Vergütungsstruktur sowie der Größe des Instituts, der Art, des Umfangs und des Risikogehalts der Geschäftsaktivitäten sowie im Hinblick auf den nach Art. 450 Abs. 2 CRR geltenden Proportionalitätsgrundsatz gewählt.

Das Vergütungssystem sowie dessen Offenlegung wird mindestens einmal jährlich überprüft und ist regelmäßig Bestandteil der Aufsichtsratssitzungen. Auf die Bildung eines Vergütungskontrollausschuss gemäß § 15 InstitutsVergV wird aufgrund der Institutsgröße sowie der Art, des Umfangs, der Komplexität und des Risikogehalts der Geschäftstätigkeit des Bankhauses Scheich verzichtet.

Schwerpunkt des Bankhaus Scheich ist die Tätigkeit als Spezialist (vormals Skontroführer) an der Frankfurter Wertpapierbörse sowie die Vermittlung und Ausführung von Wertpapiergeschäften für institutionelle Kunden. Des Weiteren betreut das Institut mittelständische Unternehmen aus Deutschland sowie dem EU-Raum in allen Fragen der Eigen- und Fremdkapitalfinanzierung (ECM/DCM)

## 2. Vergütungsstrategie

Zentrale Strategie der Bankhaus Scheich Wertpapierspezialist AG ist es, verlässlich Finanzdienstleistungen auf ihren Geschäftsfeldern anzubieten, den Interessen ihrer Kunden bestmöglich zu dienen und unter Einhaltung aller aufsichtsrechtlichen Vorgaben die Risiken für das Bankhaus Scheich und ihre Kunden so gering wie möglich zu halten.

Die Festgehälter der Mitarbeiter sind angemessen hoch, so dass niemand auf die Zahlung einer variablen Vergütung angewiesen ist. Die Geschäftsleitung kann jedoch darüber hinaus, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht oder daraus erwächst, eine variable Vergütung für Erfolge zahlen, wobei risikoaverses Verhalten besonders belohnt wird. Sofern Erfolge durch überdurchschnittlich risikobehaftetes Verhalten entstehen, sind Bonuszahlungen ausgeschlossen. Die Zahlung der Boni insgesamt und im Verhältnis zu jedem einzelnen Mitarbeiter steht im Ermessen der Geschäftsleitung. Der mögliche Bonus beträgt für das Geschäftsjahr 2018 maximal einhundert Prozent des Festgehaltes. Bemessungsgrundlage sind die realisierten Gewinne aus bereits vollständig geschlossenen Positionen, denen kein Risiko mehr innewohnt.

Für noch offene Positionen wird kein Bonus ausgezahlt. Das Eingehen von Derivatepositionen, die die Möglichkeit beinhalten, Risiken in künftige Perioden zu verlagern, ist nach dem internen Kontrollsystem bei Bankhaus Scheich ausgeschlossen.

Aktioptionsprogramme und ähnliche Anreizsysteme bestehen bei der Bank nicht.

## 3. Prozess und Umsetzung

Die Umsetzung der Institutsvergütungsverordnung und den Auslegungshinweisen der Aufsicht ist Teil des Risikomanagements der Bank.

Geschäftsleitung und Aufsichtsrat kommen im Rahmen der Jahresabschlussvorbereitung zusammen und legen gemeinsam mit einem Vertreter der Kontrolleinheiten (Leiter Legal & Compliance) einen Rahmen für die Höhe der variablen Vergütung fest. Die Festlegung erfolgt sowohl auf Gesamtbankebene als auch auf Abteilungsebene.

Über die Festlegung von Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung entscheidet der Aufsichtsrat. Er orientiert sich dabei an der Größe der Gesellschaft sowie ihrer wirtschaftlichen und finanziellen Lage. Sollte der Aufsichtsrat (für die Geschäftsleitung) oder die Geschäftsleitung (für die Mitarbeiter) von den unter 2. beschriebenen Regeln abweichen wollen, kann dies nur auf der Grundlage eines Beschlusses der Hauptversammlung erfolgen. Eine Abweichung kann nur im Rahmen der Regelungen des § 25a Abs. 5 KWG erfolgen.

Zur Vermeidung von Interessenskonflikten richtet sich die Höhe der Vergütung der Kontrolleinheiten der Bank nicht nach den gleichen qualitativen und quantitativen Parametern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten. Die Vergütung ist dabei so ausgestaltet, dass eine qualitative und quantitative Personalausstattung gewährleistet ist. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung.

Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht ausschließlich aus einer fixen Komponente, variable Vergütungen werden nicht gewährt.

Etwaige Abfindungen bzw. Neueinstellungsprämien sind als variable Vergütungsbestandteile zu sehen und unterliegen daher den gleichen Regeln. Im Geschäftsjahr 2019 hat die Bank EUR 7.500,- Abfindungszahlungen oder Neueinstellungsprämien an Geschäftsleiter oder Mitarbeiter gezahlt.

Aufgrund der Art der Geschäftstätigkeit sowie des Risikoprofils und der Institutsgröße des Bankhauses Scheich wird auf eine „deferred compensation“ verzichtet.

#### 4. Daten der Vergütungssystematik

Der Gesamtbetrag aller für das Geschäftsjahr 2019 gezahlten Vergütungen beläuft sich auf EUR 7.761.220,25. Davon entfallen auf Fixvergütungen EUR 4.143.451,45 und auf variable Gehaltsbestandteile EUR 3.617.768,80. Insgesamt wurde 25 Mitarbeitern eine variable Vergütung gewährt.

Frankfurt am Main, 23. Juni 2020

Die Geschäftsleitung