

Bericht zur Offenlegung nach § 16 Institutsvergütungsverordnung zum 31.12.2014

1. Vorbemerkung

Am 16. Dezember 2013 wurde die neue Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme veröffentlicht. Die Verordnung trat zum 01.01.2014 in Kraft und ersetzt die InstitutsVergV vom 06.10.2010.

Gemäß § 16 InstitutsVergV sind Institute verpflichtet zu erläutern, wie die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt werden. Dabei sind u.a. Angaben zur Ausgestaltung und Angemessenheit des Vergütungssystems und zum Gesamtbetrag aller Vergütungen - unterteilt in fixe und variable Vergütungen - sowie zur Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung zu veröffentlichen.

2. Qualitative Angaben gemäß § 16 InstitutsVergV

Für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der wallstreet:online capital AG ist die Geschäftsleitung verantwortlich, für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Geschäftsleitung das Aufsichtsorgan. Eine Einbindung externer Berater bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist nicht erfolgt.

Die Ausrichtung des Vergütungssystems ist mit den Strategien der Gesellschaft kompatibel und unterstützt die Erreichung der festgelegten Ziele. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter und die Geschäftsleitung eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass – soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden – die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auch auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind.

Das Vergütungssystem der Gesellschaft ist derart gestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden und die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider laufen. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems beachtet die Gesellschaft die Grundsätze gem. § 5 der InstitutsVergV.

Die Gesellschaft trägt außerdem dafür Sorge, dass das Verhältnis der variablen zur fixen Vergütung in einem angemessenen Verhältnis steht. Mit dem Beschluss der Hauptversammlung am 22. Mai 2014 wurde die Obergrenze für das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung gem. § 25a Abs. 5 KWG von 100 % auf 200 % der fixen Vergütung für den Vorstand Thomas Soltau und die Mitarbeiter im Bereich Vertrieb erhöht. Mit diesem Vergütungssystem und vor dem Hintergrund der Erbringung einer beratungsfreien Dienstleistung durch die Mitarbeiter schafft die Gesellschaft wirksame Verhaltensanreize entsprechend der Unternehmensstrategie, ohne jedoch die Mitarbeiter zur Übernahme unverhältnismäßiger Risiken zu verleiten.

Im administrativen Bereich zahlt die Gesellschaft adäquate feste Vergütungen ohne variable Komponenten. Auch im Bereich der Kontrolleinheiten (z.B. Risikocontrolling, Compliance) erhalten die Mitarbeiter eine fixe Vergütung. In erfolgreichen Jahren gibt es für diese Mitarbeiter eine freiwillige Sonderzahlung, die sich am Gesamtergebnis orientiert und ein Monatsgehalt nicht übersteigt.

Im Bereich Vertrieb zahlt die Gesellschaft eine feste Vergütung. Darüber hinaus erhalten die Vertriebsmitarbeiter eine variable Vergütung, die sich aus einer quantitativen Komponente und einer qualitativen Komponente zusammensetzt. Die Vergütung der Vorstände erfolgt analog. Zusätzlich erhalten die Vorstände eine ergebnisorientierte Gesamtantieme des durchschnittlichen EBIT der Gesellschaft der letzten drei Jahre sowie eine Vertriebsprovision für erzielte Marketingerlöse.

3. Quantitative Angaben gemäß § 16 InstitutsVergV

Von dem Gesamtbetrag der Vergütungen in Höhe von TEUR 891 belief sich im abgelaufenen Geschäftsjahr 2014 der Anteil in Höhe von TEUR 379 auf den variablen Vergütungsanteil. 22 Mitarbeiter incl. Vorstand erhielten eine variable Vergütung.