

Information zum Vergütungssystem der Bethmann Bank AG gemäß § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung

Stand: 31. Dezember 2020

Die Bethmann Bank AG ist als CRR-Institut gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV verpflichtet, die Informationen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Bezug auf die Vergütungen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen offenzulegen. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Bethmann Bank erfolgt im Rahmen der besonderen regulatorischen Anforderungen, insbesondere gemäß der Institutsvergütungsverordnung.

1. Vergütungs-Governance

Für die Vergütungssysteme der Mitarbeiter ist, sofern diese nicht durch die Tarifverträge des privaten Bankgewerbes zwingend vorgegeben sind, arbeitgeberseitig der Vorstand der Bethmann Bank AG verantwortlich. Die Kontrolleinheiten werden bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme im Rahmen ihrer Aufgaben angemessen beteiligt. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter.

Für die Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat der Bethmann Bank AG verantwortlich.

Der Aufsichtsrat hat aus seiner Mitte heraus einen Vergütungskontrollausschuss bestellt, der aus vier Mitgliedern besteht. Der Ausschuss überwacht insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und der Mitarbeiter. Im Geschäftsjahr 2020 haben drei Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses stattgefunden.

Das Vergütungssystem und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter werden von der Bethmann Bank gemäß § 12 InstitutsVergV zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch ihre Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien, überprüft.

Im Geschäftsjahr 2020 hat die Bethmann Bank die Unterstützung von externen Beratern zu regulatorischen Vergütungsanforderungen in Anspruch genommen.

2. Verknüpfung von Vergütung und Erfolg

Die Bethmann Bank AG ist tarifgebunden. Die tarifgebundenen Mitarbeiter können neben der Festvergütung eine variable Vergütung in Form eines Bankerfolgsbonus sowie eines individuellen Leistungsbonus erhalten.

Die außertariflich vergüteten Mitarbeiter können neben der Festvergütung ebenfalls eine variable Vergütung in Form des Bankerfolgsbonus sowie des individuellen Leistungsbonus erhalten.

Der Bankerfolgsbonus ist abhängig vom Grad der Erreichung jährlicher finanzieller und nicht-finanzieller Ziele auf Gruppen-, Geschäftsbereichs- und Institutebene (ABN

AMRO Gruppe, Business Line Private Banking, Bethmann Bank). Der individuelle Leistungsbonus ermittelt sich anhand des Grads der Erreichung von jährlich zu vereinbarenden finanziellen und nicht-finanziellen Ergebniszielen, der Einhaltung von Risiko- und Compliancestandards sowie dem wirtschaftlichen Erfolg der Bank. In Bezug auf den Leistungsbonus kann eine unterdurchschnittliche persönliche Leistung des Mitarbeiters dabei nicht durch ein überdurchschnittliches Finanzergebnis der Bank ausgeglichen werden.

Für die Mitglieder des Vorstands hängt die Gewährung einer variablen Vergütung von der Erreichung finanzieller und nicht-finanzieller Ziele ab, wobei ebenfalls Ziele auf Gruppen-, Geschäftsbereichs-, Instituts- und individueller Ebene festgelegt werden.

3. Transparenz in der Vergütungspolitik im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken – Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

Die Vergütungssysteme sind auf die Geschäfts- und Risikostrategien der Bethmann Bank AG ausgerichtet. In Übereinstimmung damit werden auch Nachhaltigkeitsrisiken in die Vergütungssysteme der Bethmann Bank AG einbezogen. Insbesondere finden im Rahmen der Vergütungsparameter der Bethmann Bank AG Nachhaltigkeitsziele Berücksichtigung. Damit fördern die Vergütungssysteme Verhaltensweisen der Mitarbeiter und der Vorstandsmitglieder, die den Ansatz der Bethmann Bank AG mit Blick auf Klima- und Umweltrisiken unterstützen.

Weder die Vergütung der Bethmann Bank, welche für die Vermittlung von Versicherungsverträgen seitens des Versicherers eine Provision erhält, noch diejenige der Berater der Bethmann Bank, für welche es keine abschlussabhängigen Anreizsysteme gibt, ist abhängig davon, ob der Versicherer, welcher das empfohlene Versicherungsprodukt anbietet, oder ob die von dem Versicherer angebotenen Anlageprodukte Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigen oder nicht.

4. Gestaltungsmerkmale der Vergütungssysteme

Mit dem stärkeren Fokus auf den Gesamterfolg der Bank wurde ein in 2019 einheitlicher Bankerfolgsbonus für Tarif- und AT-Mitarbeiter etabliert. Der Bankfaktor zur Bestimmung des Bankerfolgsbonus wird durch jährlich festzulegende KPIs, d.h. finanzielle und nicht finanzielle Performancekennzahlen auf Gruppen-, Geschäftsbereichs- sowie Instituts-ebene bestimmt. Dies geschieht unter Beachtung und Einhaltung von Risiko- und Compliance-Standards.

Besondere Leistungen auf individueller oder Teamebene werden für Tarif- und AT Mitarbeiter zusätzlich mit einem individuellen Leistungsbonus gewürdigt, der sich im Rahmen von festgelegten Bandbreiten bewegt und unter Berücksichtigung anderer variabler Vergütungsbestandteile 100 % der Festvergütung nicht überschreiten darf.

Vor Beginn eines jeden Kalenderjahres initiiert die Bank mit allen Mitarbeitern Gespräche zur Festlegung der für das Geschäftsjahr maßgeblichen Vergütungsparameter. Zielkategorien im Rahmen des neuen Performance Managements ab 2020 sind finanzielle und nicht-finanzielle *Ergebnisziele*, persönliche *Verhaltensziele* sowie *Entwicklungsziele*. Ergebnisziele werden für das Kalenderjahr festgelegt und müssen mindestens 50 % nicht-finanzielle Ziele enthalten. Sie sind die Bewertungsgrundlage für die Gewährung eines möglichen individuellen Leistungsbonus. Dabei ist stets auch die Einhaltung von

Compliance- und Risiko-Standards ein Bewertungsfaktor. Verhaltens- und Entwicklungsziele sind formloser in ihrer Ausgestaltung und haben keinen Einfluss auf die variable Vergütung, wohl aber auf mögliche Anpassungen der Festvergütung. Am Ende des Kalenderjahres findet ein Beurteilungsgespräch statt, in welchem die Erreichung der für das Geschäftsjahr maßgeblichen Ergebnisziele ermittelt wird.

Außerhalb des Tarifbereichs orientiert sich die Höhe der Gesamtvergütung nach den jeweils aktuellen Marktstandards unter Anwendung des AT-Gehaltssystems der Bank. Auf dieser Grundlage wird das Grundgehalt, sowie die Spanne der variablen Vergütung des Mitarbeiters bestimmt.

Die Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung gewährleistet ist. Der Schwerpunkt der Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten liegt auf dem fixen Vergütungsbestandteil.

Die variable Vergütung wird grundsätzlich im ersten oder zweiten Quartal des dem Bonusjahr folgenden Jahres als Bruttobarvergütung an die Mitarbeiter ausgezahlt.

Sofern ein Mitarbeiter gemäß der konzernweiten Risk Taker Definition auf Grundlage quantitativer (Vergütung) oder qualitativer Kriterien als „Identified Staff“ identifiziert wurde, unterliegt die variable Vergütung dem „Variable Compensation Plan“ der ABN AMRO Group N.V.. Danach werden 60 % der variablen Vergütung als „Upfront Payment“ gewährt. Von dem Upfront Payment wird die erste Hälfte in bar ausgezahlt, die zweite Hälfte in sog. Performance Certificates der ABN AMRO Group N.V. mit einer Haltedauer von einem Jahr investiert. Die verbleibenden 40 % der variablen Vergütung werden als „Deferred Payment“ aufgeschoben. Über deren Gewährung wird pro rata temporis in den folgenden vier Jahren entschieden. Die Einzeltranchen des Deferred Payments werden jeweils zur Hälfte in bar ausgezahlt und zur Hälfte in Performance Certificates mit einer Haltedauer von einem Jahr investiert. In Bezug auf die variable Vergütung von „Identified Staff“ finden zudem vor Auszahlung aufgeschobener Anteile Prüfungsprozesse zur expliziten Risikoadjustierung (Malus und Clawback) auf globaler Ebene Anwendung.

Die Mitglieder des Vorstands sind „Identified Staff“ gemäß der globalen Risk Taker Identifikation der ABN AMRO Group N.V.

5. Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung

Unter Anwendung der Vergütungs- und Performance Managementsysteme gelingt es der Bethmann Bank AG bestmöglich, ein angemessenes, kohärentes Vergütungsniveau sicherzustellen.

Die variable Vergütung außertariflich vergüteter Mitarbeiter unterhalb der Vorstandsebene betrug für das Kalenderjahr 2020 zwischen 0 % und 41,23 % bezogen auf das Jahresfestgehalt.

Die variable Vergütung bei Tarifmitarbeitern betrug für das Kalenderjahr 2020 zwischen 0 % und 9,89 % bezogen auf das Jahresfestgehalt.

Die variable Vergütung von Vorstandsmitgliedern betrug für das Kalenderjahr 2020 zwischen 18,8 % und 48,8 % bezogen auf das Jahresfestgehalt.

Auf Grundlage entsprechender Regelungen stellt die Bethmann Bank AG für alle Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder sicher, dass variable Vergütungsbestandteile im Verhältnis zu fixen Vergütungsbestandteilen ein Verhältnis von 100% nicht übersteigen.

6. Quantitative Angaben zu den Vergütungen

In den quantitativen Angaben zu den Vergütungen werden auch diejenigen Mitarbeiter der ABN AMRO Bank N.V. Frankfurt Branch mit aufgeführt, die als unabhängige Kontrolleinheiten¹, Unternehmensfunktionen² und Supporteinheiten³ für die Bethmann Bank AG fungieren.

Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder der Bethmann Bank AG, die auf Grundlage der von der Muttergesellschaft ABN AMRO Group N.V. auf Konzernebene vorgenommenen Risk Taker-Analyse als „Global Identified Staff“ identifiziert wurden, werden nicht separat ausgewiesen.

Die Anzahl der Organmitglieder nach Köpfen und der Mitarbeiter zusätzlich nach FTE wird zum Jahresende 2020 ausgewiesen. Demgegenüber beziehen sich die Vergütungsangaben auf alle Organmitglieder oder Mitarbeiter, die im Laufe des Jahres 2020 – auch in Teilzeiträumen – beschäftigt waren und eine Vergütung erhalten haben. Bei den Organmitgliedern enthalten die Vergütungsangaben zusätzlich variable Vergütungsanteile aus Vorjahren bereits ausgeschiedener Organmitglieder. Eine Berechnung von Durchschnittsvergütungen anhand der gemachten Angaben ist daher insbesondere bei den Organmitgliedern nicht aussagekräftig.

	Organmitglieder		Beschäftigte nach Geschäftsressorts			
	Mitglieder des Aufsichtsrats	Mitglieder des Vorstands	Private Banking	Unabhängige Kontroll-einheiten	Unternehmens-funktionen	Support-einheiten
Mitglieder nach Köpfen zum Jahresende 2020	6	4				
Mitarbeiter nach Köpfen zum Jahresende 2020			377	38	95	98
Mitarbeiter in FTE zum Jahresende 2020			337,65	36,11	80,34	89,59
Gesamtvergütung für das Jahr 2020, in TEUR	0	2.985	50.161	4.447	10.232	9.060
Fixvergütung für das Jahr 2020, in TEUR	0	2.339	45.902	4.254	9.767	8.421
Variable Vergütung für das Jahr 2020, in 2021 fällig, in TEUR	0	388	2.544	193	415	277
Davon in Bar	0	194	2.503	193	415	277
Davon in Instrumenten	0	194	41			
Variable Vergütung für das Jahr 2020, zurückbehalten, in TEUR	0	258	56	0	0	0
Davon in Bar	0	129	28			
Davon in Instrumenten	0	129	28			
In 2020 ausgezahlte Variable Vergütung aus Deferrals und Instrumenten der Vorjahre, in TEUR	0	342	592	2		
Betrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus und Clawback)	0	0	0	0	0	0
in 2020 gewährte Abfindungen, in TEUR	0	0	1.623	0	50	362
in 2020 gewährter Maximalbetrag einer Abfindung, in TEUR	0	0	329	0	45	187
Anzahl der in 2020 von Abfindungen begünstigten Mitarbeiter	0	0	8	0	2	3
in 2020 gewährte Neueinstellungsprämien, in TEUR	0	0	36	0	0	0
Anzahl der in 2020 von Neueinstellungsprämien begünstigten Mitarbeiter	0	0	5	0	0	0
Anzahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2020 auf mehr als 1 Million EUR beläuft	0	0	0	0	0	0

* * *

¹ Risk Management, Compliance, Audit

² HR, Finance, Legal, Strategie und Vertriebsentwicklung, Kommunikation und Marketing, Change Organisation

³ IT, Operations