

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

Stand: 31. Dezember 2016

Die Bethmann Bank AG ist als sogenanntes CRR-Institut gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der CRR-Verordnung (EU-Verordnung Nr. 575/2013 – Capital Requirements Regulation) verpflichtet, ihre Vergütungspolitik und Vergütungspraxis in Bezug auf Mitarbeiterkategorien offenzulegen, deren Risikoprofil sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bethmann Bank AG auswirkt (sog. Risk Taker).

Eine Verpflichtung zur Identifizierung von Risk Takern ist in Deutschland gemäß § 17 in Verbindung mit § 18 InstitutsVergV nur für bedeutende Institute vorgeschrieben. Die Bethmann Bank AG ist mit einer Bilanzsumme von unter 15 Milliarden Euro im Durchschnitt der Geschäftsjahre 2014, 2015 und 2016 jedoch kein bedeutendes Institut im Sinne von § 17 Abs. 1 InstitutsVergV. Unter Anwendung des in Art. 450 Abs. 2 CRR-Verordnung genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip sieht die Bethmann Bank AG von einer Identifizierung von Risk Takern allein für Offenlegungszwecke ab.

Gleichwohl gibt die Bethmann Bank AG auf freiwilliger Basis den nachfolgenden Überblick über ihre Vergütungssysteme und die bei der Bethmann Bank AG implementierten Maßnahmen einer Vergütungs-Governance.

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, der insoweit eng insbesondere mit der Personalabteilung und den anderen Kontrolleinheiten (insb. Compliance, Risiko Management) zusammenarbeitet.

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

Der Aufsichtsrat hat durch Beschluss vom 7. Oktober 2014 aus seiner Mitte heraus einen Vergütungskontrollausschuss bestellt, der aus drei Mitgliedern besteht. Der Ausschuss überwacht zwei Mal jährlich die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und der Mitarbeiter. Er bewertet unter anderem die Auswirkung (von Änderungen) der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Bank und stellt sicher, dass die Vergütungssysteme auf die Geschäftsstrategie, die eine nachhaltige Entwicklung vorsieht, und auf die daraus abgeleiteten Risikostrategien ausgerichtet sind.

Das Kerngeschäft der Bethmann Bank AG besteht im Schwerpunkt im Private Banking, d. h. in der Anlageberatung und Vermögensverwaltung von vermögenden Privatkunden. Die Bethmann Bank AG emittiert keine eigenen Finanzprodukte. Das Ziel der Bank sind auf Dauer angelegte Kundenbeziehungen. Dementsprechend ist das Gesamtrisikoprofil der Bethmann Bank AG als niedrig einzustufen.

2. Verknüpfung von Vergütung und Erfolg

Die Bethmann Bank AG ist tarifgebunden. Die tarifgebundenen Mitarbeiter können neben dem Fixgehalt auch eine freiwillige variable Vergütung erhalten, die ausschließlich im Falle besonderer persönlicher Leistungen des Mitarbeiters auf freiwilliger Basis geleistet wird und die üblicherweise die Höhe von einem Bruttomonatsgehalt nicht übersteigt

Die außertariflich vergüteten Mitarbeiter erhalten neben der Festvergütung eine durch Betriebsvereinbarung geregelte variable Vergütung. Die variable Vergütung ermittelt sich anhand des Grads der Erreichung von jährlich zu vereinbarenden qualitativen und quantitativen Zielen, der Einhaltung von Risiko- und Compliancestandards sowie dem wirtschaftlichen Erfolg der Bank (über einen sogenannten Bankfaktor). Diese Variablen sind dergestalt miteinander verknüpft, dass die Höhe der variablen Vergütung eines außertariflich vergüteten Mitarbeiters, der überdurchschnittliche persönliche Leistungen erbracht hat, durch ein unterdurchschnittliches Finanzergebnis der Bethmann Bank relativiert wird. Eine unterdurchschnittliche persönliche Leistung kann dagegen nicht durch ein überdurchschnittliches Finanzergebnis der Bank ausgeglichen werden.

Schließlich hängt auch die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands, die sich nach Maßgabe des jeweiligen Dienstvertrags richtet, von der Erreichung qualitativer und quantitativer Ziele ab, wobei Ziele auf Gruppenebene, Institutsebene und persönlicher Ebene relevant sind.

3. Gestaltungsmerkmale der Vergütungssysteme

Vor Beginn eines jeden Kalenderjahres initiiert die Bank mit allen Mitarbeitern Gespräche, die in dem Abschluss einer Vereinbarung über vier bis maximal zehn Jahresziele münden. Zielkategorien sind qualitative („How“) und quantitative („What“) Business-Ziele, persönliche Ziele sowie Ziele im Bereich der Mitarbeiterentwicklung. Daneben ist stets auch die Einhaltung von Compliance- und Risiko-Standards ein Bewertungsfaktor. Grundlage für die Zielvereinbarung ist eine gesonderte Betriebsvereinbarung bzw. im Falle der Vorstandsmitglieder eine inhaltlich vergleichbare vertragliche Abrede. Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG, für die Besonderheiten gelten könnten, gibt es bei der Bethmann Bank AG nicht mehr.

Zur laufenden Evaluation der Leistung finden während des Kalenderjahres Performance-Dialoge zwischen Mitarbeiter und Führungskraft statt.

Am Ende des Kalenderjahres findet schließlich ein Beurteilungsgespräch statt, in dessen Kontext auf Grundlage einer Notenskala von 1 („Ziele überwiegend nicht erreicht“) bis 5 („Ziele erreicht und überwiegend übertroffen“) eine Gesamtbeurteilungsnote ermittelt wird.

Bei denjenigen außertariflich vergüteten Mitarbeitern, für welche die Betriebsvereinbarung gilt, wird unter Beteiligung des Betriebsrats ein sogenanntes Peer-Jahreszieleinkommen definiert, dessen Höhe sich – differenzierend für Mitarbeiter innerhalb und außerhalb des Vertriebs – an den jeweils aktuellen Marktstandards unter Berücksichtigung von Funktion, Aufgabe und Seniorität als Parametern orientiert.

Die Differenz zwischen dem individuell ermittelten Peer-Jahreszieleinkommen und dem arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresbruttogehalt ergibt einen sogenannten Bonusbasiswert, der – im Falle eines Geschäftsergebnisses der Bethmann Bank AG innerhalb normaler Schwankungsbreite – mit einem Faktor zwischen 0,6 und 1,4 (sogenannter

Bankfaktor) multipliziert wird, um die Spanne der variablen Vergütung (sogenannter Zielerreichungsbonusrahmen) zu definieren. Anhand seiner Gesamtbeurteilungsnote wird für den Mitarbeiter dann ein individueller Bonus ermittelt.

Dieser individuelle Bonus wird spätestens am 30. April des dem Bonusjahr folgenden Jahres als Bruttobargehalt an die Mitarbeiter ausgezahlt.

Bei den Mitgliedern des Vorstands gibt es insofern Abweichungen, als ein Bonus nach Abschluss des betreffenden Bonusjahres als Bruttobargehalt (sog. Upfront Payment) zur Auszahlung kommt, während der verbleibende Teil der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum gestreckt wird (sogenannte Deferred Payment), innerhalb dessen erst sukzessive ein Vollanspruch entsteht. Deferred Payments werden teilweise als Bruttobargehalt und teilweise in Gestalt von sogenannten Performance Certificates gewährt. In Bezug auf die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder können zudem Malus- und Rückforderungsarrangements zum Tragen kommen.

4. Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung

Indem sich der Bonusbasiswert bei denjenigen Mitarbeitern, deren außertarifliche Vergütung sich nach den vorgenannten Grundsätzen der Betriebsvereinbarung regelt, aus der Differenz zwischen dem tatsächlichen Jahresfestgehalt und dem Peer-Jahreszieleinkommen ermittelt, gelingt es der Bethmann Bank AG bestmöglich, ein kohärentes Vergütungsniveau sicherzustellen.

Die variable Vergütung außertariflich vergüteter Mitarbeiter unterhalb der Vorstandsebene betrug für das Kalenderjahr 2016 zwischen 0 % und 84,0 % bezogen auf das Jahresfestgehalt.

Der Anteil der durchschnittlichen variablen Vergütung bei Tarifmitarbeitern betrug für das Kalenderjahr 2016 1,7 % des Gesamtgehalts.

Die Bethmann Bank AG hat mit allen Vorstandsmitgliedern ein Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung von maximal 100% einzelvertraglich vereinbart, und zwar mit Geltung ab dem Performancejahr 2015.

5. Quantitative Angaben

Für das Jahr 2016 haben 531 Mitarbeiter von insgesamt 675 zu variabler Vergütung berechtigten Mitarbeitern eine variable Vergütung erhalten. Von den insgesamt 675 Mitarbeitern waren 543 direkt bei der Bethmann Bank AG angestellt. Bei den übrigen Mitarbeitern handelt es sich Angestellte der ABN AMRO Bank N.V. Frankfurt Branch, die für die Bethmann Bank AG zahlreiche Services erbringt, beispielsweise in den Bereichen Personal, Risiko Management, Recht und Compliance.

Der Gesamtbetrag aller Mitarbeitervergütungen (fix und variabel) von Bethmann Bank AG und der der Bethmann Bank AG zurechenbaren Mitarbeiter der ABN AMRO Bank N.V. Frankfurt Branch, einschließlich derjenigen der Vorstandsmitglieder, belief sich für das Jahr 2016 auf €62.716.047. Davon waren €53.466.612 fixe Vergütung und €7.651.264 variable Vergütung.

6. Ausblick

Im Hinblick auf die am 21. Dezember 2015 durch die European Banking Authority (EBA) erlassenen Guidelines on Sound Remuneration Policies und die erwartete Novellierung der InstitutsVergV beabsichtigt die Bank, die bei ihr bestehenden Vergütungssysteme zu überprüfen und ggf. an die zu erwartenden neuen Standards anzupassen.

* * *