

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

Stand: 31. Dezember 2018

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 drei Mitgliedern besteht. Der Ausschuss überwacht insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und der Mitarbeiter. Im Geschäftsjahr 2018 haben zwei 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 2018 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 dem Fixgehalt im Falle besonderer persönlicher Leistungen eine variable Vergütung in begrenztem Umfang erhalten.

Die außertariflich vergüteten Mitarbeiter können neben der Festvergütung ebenfalls eine variable Vergütung erhalten. 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. Eine unterdurchschnittliche persönliche Leistung des Mitarbeiters kann dabei nicht durch ein überdurchschnittliches Finanzergebnis der Bank ausgeglichen werden.

Für die Mitglieder des Vorstands hängt die Gewährung einer variablen Vergütung von der Erreichung qualitativer und quantitativer Ziele ab, wobei Ziele auf Gruppenebene, Institutsebene und Ressort- bzw. individueller Ebene festgelegt werden.

3. Gestaltungsmerkmale der Vergütungssysteme

Vor Beginn eines jeden Kalenderjahres initiiert die Bank mit allen Mitarbeitern Gespräche zur Festlegung der für das Geschäftsjahr maßgeblichen Vergütungsparameter. 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.

Am Ende des Kalenderjahres findet ein Beurteilungsgespräch statt, in welchem die Erreichung der für das Geschäftsjahr maßgeblichen Ziele ermittelt wird.

Außerhalb des Tarifbereichs orientiert sich die Höhe des Jahreszieleinkommens nach den jeweils aktuellen Marktstandards unter Berücksichtigung von Funktion, Aufgabe und Seniorität (Peer-Jahreszieleinkommen) und wird unter Beteiligung des Betriebsrats festgelegt. Auf dieser Grundlage werden der Bonusbasiswert sowie die Spanne der variablen Vergütung des Mitarbeiters (sogenannter Zielerreichungsbonusrahmen) 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 Höhe der variablen Vergütung des Mitarbeiters für ein Geschäftsjahr richtet sich sodann nach der Leistung des Mitarbeiters im Geschäftsjahr in Bezug auf seine Ziele sowie dem Geschäftsergebnis der Bethmann Bank AG.

Die variable Vergütung wird grundsätzlich im ersten Quartal des dem Bonusjahr folgenden Jahres als Bruttobargehalt 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. Depositary Receipts der ABN AMRO Group N.V. mit einer Haltedauer von zwei Jahren investiert. Die verbleibenden 40 % der variablen Vergütung werden als „Deferred Payment“ aufgeschoben. Über deren Gewährung wird pro rata temporis in den folgenden drei Jahren entschieden. Die Einzeltranchen des Deferred Payments werden jeweils zur Hälfte in bar ausgezahlt und zur Hälfte in Depositary Receipts mit einer Haltedauer von zwei Jahren 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.

Ein neues Vergütungssystem für die außertariflich vergüteten Mitarbeiter wurde im Jahre 2018 mit Wirkung zum 1. Januar 2019 verabschiedet. Gleiches gilt für das Performance Management, das Grundlage für die Bemessung der variablen Vergütung für 2019 ist.

Der Vergütungsbericht 2019 wird die wesentlichen Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems beschreiben.

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

4. Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung

Indem der Bonusbasiswert unter Berücksichtigung des Peer-Jahreszieleinkommen festgelegt wird, 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 2018 zwischen 0 % und 83,7 % bezogen auf das Jahresfestgehalt.

Der Anteil der durchschnittlichen variablen Vergütung bei Tarifmitarbeitern betrug für das Kalenderjahr 2018 1,7 % des Gesamtgehalts.

Die variable Vergütung von Vorstandsmitgliedern betrug für das Kalenderjahr 2018 zwischen 50 % und 65 % 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.

5. 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 Vergütungsangaben beziehen sich auf alle Organmitglieder oder Mitarbeiter, die im Laufe des Jahres 2018 – auch in Teilzeiträumen – beschäftigt waren und eine Vergütung erhalten haben.

¹ Risk Management, Compliance, Audit

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

³ IT, Operations

	Organmitglieder		Beschäftigte nach Geschäftsressorts			
	Mitglieder des Aufsichtsrats	Mitglieder des Vorstands	Private Banking	Unabhängige Kontroll-einheiten	Unternehmens-funktionen	Support-einheiten
Mitglieder nach Köpfen zum Jahresende 2018	6	4				
Mitarbeiter nach Köpfen zum Jahresende 2018			364	35	103	78
Mitarbeiter in FTE zum Jahresende 2018			335,4	33	85,8	71,3
Gesamtvergütung für das Jahr 2018, in TEUR	0	3.005	49.309	4.656	10.879	8.447
Fixvergütung für das Jahr 2018, in TEUR	0	2.494	41.633	3.661	8.617	7.617
Variable Vergütung für das Jahr 2018, in 2019 fällig, in TEUR	0	333	5.615	211	768	285
Davon in Bar	0	200	5.549	211	768	285
Davon in Instrumenten	0	133	66	0	0	0
Variable Vergütung für das Jahr 2018, zurückbehalten, in TEUR	0	178	88	0	0	0
Davon in Bar	0	89	44	0	0	0
Davon in Instrumenten	0	89	44	0	0	0
In 2018 ausgezahlte Variable Vergütung aus Deferrals und Instrumenten der Vorjahre, in TEUR	0	989	1.022	0	0	0
Betrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus und Clawback)	0	0	0	0	0	0
in 2018 gewährte Abfindungen, in TEUR	0	0	1.938	784	1.494	545
Anzahl der in 2018 von Abfindungen begünstigten Mitarbeiter	0	0	16	4	9	5
in 2018 gewährte Neueinstellungsprämien, in TEUR	0	0	35	0	0	0
Anzahl der in 2018 von Neueinstellungsprämien begünstigten Mitarbeiter	0	0	1	0	0	0
Anzahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2018 auf mehr als 1 Million EUR beläuft	0	0	0	0	0	0

* * *