

Vergütungsbericht 2016

gemäß § 16 Abs. 1 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013

Die Verpflichtung zur Offenlegung ihrer Vergütungspolitik ergibt sich für die BHF-BANK grundsätzlich aus § 16 Abs. 1 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Capital Requirements Regulation (CRR). Die in Art. 450 CRR erforderlichen Angaben beziehen sich jedoch ausschließlich auf Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (Risk Taker).

Die Identifizierung von Risk Takern ist in Deutschland nur für bedeutende Institute im Sinne des § 17 InstitutsVergV verpflichtend. Die BHF-BANK gilt jedoch mit einer durchschnittlichen Bilanzsumme der letzten drei Geschäftsjahre von weniger als 15 Mrd. Euro als „nicht bedeutendes Institut“ im Sinne der InstitutsVergV. Unter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzips gem. Art. 450 Abs. 2 CRR informiert die BHF-BANK daher nachfolgend über ihre Vergütungspolitik analog Art. 450 CRR, ohne dabei Risk Taker gesondert aufzuführen.

Festlegung der Vergütungsstrategie und Vergütungs-Governance (Art. 450 Abs. 1) a) CRR)

Die Vergütungssystematik der BHF-BANK wurde im Jahr 2013 entsprechend den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Kreditinstituten und Finanzdienstleistungsinstituten novelliert. Das Vergütungssystem der Mitarbeiter ist in den Gesamtbetriebsvereinbarungen („Variable Vergütung, Leistungsbeurteilung“ sowie „AT-Vergütung“) niedergelegt. Das Vergütungssystem für Leitende Angestellte und Geschäftsleiter ist an die bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarungen konzeptionell angelehnt und wird in individualarbeitsrechtlichen Regelungen umgesetzt. Seither entspricht die Vergütungssystematik den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV¹ für nicht bedeutende Institute. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems erfolgte unter Einbindung externer Berater.

¹ Zudem werden für die Tochtergesellschaft FRANKFURT-TRUST die Vergütungsgrundsätze für Mitarbeiter von Kapitalverwaltungsgesellschaften nach § 37 des Kapitalanlagegesetzbuchs (KAGB) in Verbindung mit Art. 13 und Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFM-Richtlinie; Alternative Investment Fund Manager Directive) sowie Artikel 14a Abs. 2 und 14b Abs. 1, 3 und 4 der Richtlinie 2009/65/EG in Verbindung mit 2014/91/EU (OGAW-Richtlinie; Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities Directive) angewendet. Des Weiteren werden der Final Report „Guidelines on key concepts of the AIFMD“ der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde ESMA (European Securities and Markets Authority), der Final Report „Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD“ der ESMA sowie die Leitlinien, die von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) als allgemeinverbindlich erklärt wurden, berücksichtigt.

Das Vergütungssystem der Mitarbeiter wird einmal jährlich durch einen Arbeitskreis „Review Vergütung“ auf Konformität mit der Geschäfts- und Risikostrategie sowie den regulatorischen und betrieblichen Regelungen hin geprüft und gegebenenfalls angepasst. Der Arbeitskreis setzt sich zusammen aus Mitarbeitern der Kontrolleinheiten (Compliance und Personal), aus Arbeitnehmervertretern sowie aus Führungskräften der Geschäfts- und Zentralbereiche.

Zudem überwacht der Vergütungskontrollausschuss mindestens einmal jährlich die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und der Geschäftsleiter. Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich nach dem Eigentümerwechsel seit April 2016 zusammen aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden Werner Taiber sowie den Aufsichtsratsmitgliedern Grégoire Charbit und Sabine Diehl (Arbeitnehmervertreterin).

Insgesamt tagte der Vergütungskontrollausschuss im Geschäftsjahr viermal und überprüfte dabei insbesondere, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen nach Maßgabe des § 45 Abs. 2 S.1 Nr. 5a KWG und unter Berücksichtigung von § 7 InstitutsVergV in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess ermittelt ist. Darüber hinaus überprüfte der Vergütungskontrollausschuss die Angemessenheit der Verknüpfung von festgesetzter variabler Vergütung und Erfolgsbeitrag (Vergütungsparameter, Leistungsbemessung, Erfolgsbeitrag).

Gestaltungsmerkmale der Vergütungssysteme (Art. 450 Abs. 1) b) und c) CRR)

Die BHF-BANK ist eine moderne Privatbank für Unternehmer und ihre Familien sowie für Unternehmen und institutionelle Kunden. Ihr Geschäftsmodell ist konservativ und risikoavers. Durch die risikoarme Ausrichtung des Geschäftsmodells wird das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden. Dies spiegelt sich auch in der Ausgestaltung der Vergütungssystematik wieder.

Die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und der Geschäftsleiter der BHF-BANK sind an die risikoarme Ausrichtung des Geschäftsmodells angelehnt und in der Weise ausgestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken für Geschäftsleiter und Mitarbeiter vermieden werden und die Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten nicht unmittelbar von den Ergebnissen der von ihnen kontrollierten Bereiche abhängen. Für Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung.

Die Beschäftigten der BHF-BANK können neben ihrem Fixgehalt in untergeordnetem Umfang eine zusätzliche variable Vergütung erhalten. Intension der variablen Vergütung ist, gute Leistungen

und nachhaltiges Engagement der Mitarbeiter zu belohnen. Hierbei wird darauf geachtet, dass der Anteil der fixen Vergütung an der Gesamtvergütung genügend hoch ist, so dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Vergütungsbestandteile möglich ist und auch ganz auf die Zahlung der variablen Vergütungen verzichtet werden kann.

Die maßgeblichen Vergütungsparameter der variablen Vergütung sind die Geschäftsentwicklung der BHF-BANK, die Entwicklung des Geschäftsbereiches sowie die individuelle Zielerreichung und Leistung innerhalb des eigenen Aufgabenfeldes. Die individuell zu erreichenden Ziele der Beschäftigten sind aus den Gesamtbankzielen abgeleitet. Sie sind daher in vollem Umfang strategiekonform mit den Unternehmenszielen.

Garantierte variable Vergütungen werden in Ausnahmefällen ausschließlich im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses für die Dauer von maximal zwölf Beschäftigungsmonaten gewährt.

Grundsätzlich darf die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile die angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung des Instituts nicht gefährden. Etwaige Anordnungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zur Einschränkung oder Untersagung der Auszahlung von variablen Vergütungen werden beim Abschluss von Anstellungsverträgen mit Mitarbeitern und Geschäftsleitern durch entsprechende Vorbehalte berücksichtigt.

Zusammensetzung der Vergütung (Art. 450 Abs. 1) d), e) und f) CRR)

Die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und der Geschäftsleiter der BHF-BANK umfassen fixe und variable Vergütungsbestandteile. Die fixe Vergütung stellt die Grundvergütung dar, deren Höhe ausreichend bemessen ist und sich an der jeweiligen Qualifikation und Tätigkeit des Mitarbeiters bzw. Geschäftsleiters orientiert. Zur Sicherstellung einer marktüblichen Gesamtvergütung nutzt die BHF-BANK Benchmark-Vergütungsdaten vergleichbarer Institute sowie allgemein zugängliche Gehaltsinformationen für den Bankensektor. In Einzelfällen wird die fixe Vergütung durch die Gewährung eines Dienstwagens, basierend auf einer Dienstwagenregelung, ergänzt.

Zur Grundvergütung können die Mitarbeiter und Geschäftsleiter der BHF-BANK eine leistungs- und ergebnisabhängige variable Vergütung erhalten. Für die Höhe der variablen Vergütung sind für alle

Mitarbeiter und Geschäftsleiter Obergrenzen definiert worden – grundsätzlich mit maximal 100 % der jährlichen Grundvergütung.

In Ausnahmefällen kann die variable Vergütung bis zu 200 % der fixen Vergütung betragen. Dabei ist die Angemessenheit der Vergütung bzw. die individuelle Bonusallokation immer die oberste Handlungsmaxime. Die Gewährung einer variablen Vergütung von über 100 % der jährlichen Grundvergütung ist nur mit Zustimmung der Geschäftsleitung (bzw. des Aufsichtsrats betreffend die Vergütung der Geschäftsleitung) möglich. Die entsprechende Beschlussfassung durch die Hauptversammlung zur Erhöhung des Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung auf 2:1 liegt vor und ist der BaFin angezeigt.

Für die Mitarbeiter erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung jährlich als nachschüssige Einmalzahlung in Form von Bargeld; i.d.R. im zweiten Quartal des folgenden Geschäftsjahres.

Für die Geschäftsleitung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung nur anteilig im zweiten Quartal des folgenden Geschäftsjahres. Der verbleibende Teil der festgesetzten variablen Vergütung erfolgt zeitlich verzögert über einen mehrjährigen Zeitraum („Deferral“). Die zurückbehaltenen Deferrals, die erst in den Folgejahren für die Geschäftsleitung zur Auszahlung stehen, betragen insgesamt 631 TEUR und werden in Form von Bargeld und anderen Instrumenten gewährt.

Quantitative Angaben zu den Vergütungen (Art. 450 Abs. 1) g), h) und i) CRR)

Da die BHF-BANK unter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzips gem. Art. 450 Abs. 2 CRR von einer Risk Taker Analyse absieht, erfolgt nachfolgend eine Aufschlüsselung der quantitativen Vergütungsangaben allgemein nach den Geschäftsbereichen. Dabei beziehen sich die variablen Vergütungen auf die Vergütung gewährt für das Jahr 2016, die in 2017 ausgezahlt wurden.

Aufschlüsselung der Gesamtvergütung² nach Geschäftsbereichen:

Geschäftsbereiche	Gesamtvergütung in Euro	Fixe Vergütung in Euro	Variable Vergütung in Euro	Anzahl begünstigter Mitarbeiter variable Vergütung	Variabler Anteil an Gesamtvergütung in %
Private Banking und Asset Management	29.913.310	24.644.345	5.268.965	318	17,6
Financial Markets und Corporates	16.541.930	14.910.851	1.631.080	205	9,9
Zentralbereiche	36.781.645	33.786.690	2.994.955	556	8,1

Garantierte variable Vergütungen in Form von Neueinstellungsprämien im ersten Beschäftigungsjahr bzw. Bonusansprüchen aus vorherigen Beschäftigungsverhältnissen wurden insgesamt in Höhe von 451 TEUR an 19 Mitarbeiter ausgezahlt und sind bereits in der oben abgebildeten Tabelle enthalten.

Abfindungen im Rahmen von Ausscheidevereinbarungen im Geschäftsjahr 2016 sind an 13 Mitarbeiter in einer Gesamthöhe von 1.634 TEUR ausgezahlt worden und sind ebenfalls in der oben abgebildeten Tabelle enthalten.

Auch von der Anforderung die Zahl der Personen zu publizieren, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. Euro oder mehr beläuft, sieht die BHF-BANK unter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzips gem. Art. 450 Abs. 2 CRR sowie aus datenschutzrechtlichen Überlegungen ab. Eine Offenlegung soll unter Beachtung der Richtlinie 95/46/EG erfolgen, welche in Deutschland im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) umgesetzt wurde. Aufgrund der geringen Zahl der betroffenen Mitarbeiter bzw. Geschäftsleiter mit einer Vergütung größer 1 Mio. Euro bei der BHF-BANK kann unmittelbarer Bezug zu der entsprechenden Person hergestellt werden. Eine Veröffentlichung dieser personenbezogenen Daten wäre damit nach dem BDSG unzulässig.

² Die quantitativen Angaben zur Gesamtvergütung beziehen sich auf die inländischen Standorte der BHF-BANK. Der Geschäftsbereich „Private Banking und Asset Management“ ist inklusive FRANKFURT-TRUST Investmentgesellschaft mbH dargestellt. In diesen Angaben sind die Vergütungen der Vorstände nicht enthalten. Angaben zur Gesamtvergütung sind ohne Arbeitgebernebenleistungen wie z.B. Dienstwagen und betriebliche Altersversorgung.