

Vergütungsbericht der The Bank of New York Mellon Filiale Frankfurt gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) (Stand: Fassung InstitutsVergV ab 1.1.2014) zum 31.12.2014

1. Kein bedeutendes Institut

The Bank of New York Mellon, Filiale Frankfurt (im Nachfolgenden „Bank“ genannt) erfüllt nicht die Anforderungen an bedeutende Institute gemäß § 17 (1) InstitutsVergV; die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre liegt deutlich unter 15 Mrd. Euro. Im Übrigen wird die Bank auch nicht durch die EZB beaufsichtigt (§ 17 (2) InstitutsVergV) und ist auch nicht als bedeutend durch die BaFin eingestuft (§ 17 (3) InstitutsVergV).

2. Grundprinzipien der Vergütung

Das Vergütungssystem der Bank verfolgt im Wesentlichen folgende Grundprinzipien:

- Markt- und funktionsgerechte Vergütung aller Mitarbeiter (Gehaltsstruktur und Stellenbewertung)
- Attraktiver Beitrag zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeiter (betriebliche Altersversorgung)
- Das Vergütungssystem orientiert sich an den Geschäften und Risiken der Bank

Die Geschäftsstruktur der Bank, im Wesentlichen bestehend aus der Abwicklung von EUR-Zahlungen für Korrespondenzbanken und Konzerngesellschaften, der Abwicklung von Export-Akkreditiven und Garantien, der Gewährung von Krediten bis maximal ein Jahr Laufzeit im Rahmen von Außenhandelsfinanzierungen sowie der Entgegennahme von Festgeldeinlagen ausländischer Banken und deren Wiederanlage am Interbankenmarkt oder bei Konzerngesellschaften lässt das Eingehen großer Risikopositionen nicht zu. Somit kann ausgeschlossen werden, dass durch die Zahlung von Boni Fehlanreize gesetzt werden.

3. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

3.1. Erfolgsunabhängige Vergütung

Alle Mitarbeiter der Bank erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich ausbezahlt wird.

Die wesentlichen Parameter zur Bestimmung der Höhe der Vergütung sind die ausgeübte Funktion im Unternehmen, die Stellung im Unternehmen sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung.

3.2. Erfolgsabhängige Vergütung

Variable Vergütung können grundsätzlich alle regelmäßig beschäftigten Mitarbeiter der Bank erhalten.

Die Bank entscheidet für jedes Jahr neu, ob sie den Mitarbeitern eine variable Vergütung gewährt. Sofern sie sich dazu entscheidet, erfolgt auf Basis der jeweils zur Verfügung stehenden Mittel eine Verteilung auf die einzelnen Mitarbeiter.

Ein Anspruch auf Gewährung einer variablen Vergütung besteht auch bei wiederholter Gewährung in der Zukunft nicht. Vielmehr entscheidet die Bank jeweils neu, ob, und unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe eine variable Vergütung gewährt wird.

In der BNY Mellon Gruppe wird mit Unterstützung der Abteilungen Corporate Finance und Corporate Compensation jährlich gruppenweit gegen Ende oder nach Ende eines Geschäftsjahres (das abgeschlossene Geschäftsjahr auch das „Bonusjahr“ genannt) unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Ergebnisse der BNY Mellon Gruppe entschieden, ob und in welcher Höhe Mittel für die variable Vergütung zur Verfügung gestellt werden („Pool“). Eingang in diese Betrachtung finden dabei auch die Finanzkennzahlen der Bank.

Die Zuteilung von variabler Vergütung aus dem Pool an einzelne Personen erfolgt nach billigem Ermessen unter Abwägung diverser Aspekte, wie z.B. des wirtschaftlichen Erfolgs der BNY Mellon Gruppe, des wirtschaftlichen Erfolgs und der Entwicklung der Bank sowie des wirtschaftlichen Erfolges der Geschäftsbereichs, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist und andererseits der individuellen Leistung des Mitarbeiters, einschließlich der Erfüllung vorher festgelegter Ziele, und bestimmter weiterer leistungsspezifischer Faktoren.

Die Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters, die – wie beschrieben – nur zum Teil relevant ist für eine etwaige an ihn ausgezahlte variable Vergütung, erfolgt jährlich im Rahmen eines Leistungsbeurteilungsprozesses (sog. Performance Management Process oder PMP). Bei der Bewertung der individuellen Leistung werden finanzielle wie auch nicht finanzielle Kriterien berücksichtigt. Hierbei wird auch die mittel- bis langfristige Entwicklung und Leistung des Mitarbeiters berücksichtigt.

Die Parameter zur Bestimmung der jährlichen Leistungsanreize und den Leistungsbeurteilungsprozess werden mit entsprechendem Spielraum zur Berücksichtigung der verschiedenen vorstehend aufgeführten Faktoren festgelegt und fortwährend überprüft. Die endgültige Entscheidung über die variable Vergütung basiert nicht auf starren Formeln sondern liegt im Ermessen der Bank.

Die Boni können in Form von Barzahlungen, Aktienoptionen und Aktienbezugsrechten gewährt werden. Es werden keine garantierten Boni gezahlt. Ausgenommen hiervon sind möglicherweise Boni im ersten Jahr der Beschäftigung, die im Einzelfall garantiert werden. Übersteigt die variable Vergütung des Mitarbeiters in einem Wirtschaftsjahr 50.000 USD nicht, kann sie grundsätzlich ohne Zeitverzögerung und ausschließlich in bar gezahlt werden.

Unbare variable Vergütung wird in Form von Aktien (in Form von Restricted Stock Units) und/oder Aktienoptionen der Konzernobergesellschaft, The Bank of New York Mellon Corporation (BK), gewährt (aktienbasierte Vergütungskomponenten).

Auf Grundlage des Beschlusses der Trägerin der Bank gemäß § 25a (5) Satz 5 KWG, der der BaFin entsprechend § 24 Abs. 1 Nr. 14a KWG zur Anzeige gebracht wurde, kann der Höchstbetrag der variablen Vergütung der Mitarbeitern der Bank bis zu maximal 200% der jeweiligen fixen Vergütung betragen. Es wird insoweit jedoch einschränkend klargestellt, dass zu jeder Zeit nur einem sehr überschaubaren Personenkreis eine variable Vergütung gewährt werden wird, die 100% des jeweiligen Fixums übersteigt. Und zwar gilt dies nur für solche Mitarbeiter, die eine herausgehobene Position bekleiden (z.B. Bereichsleiter) und von uns als Risikoträger betrachtet werden würden, wäre die Bank zur Identifizierung von Risikoträgern verpflichtet.

3.3. Sonstiges

a) Vertriebsmitarbeiter

Die Bank verfügt darüber hinaus über Prämiensysteme für Mitarbeiter, die den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit regelmäßig auf den Vertrieb an Kunden verwenden. Die nach diesen Systemen gewährten Leistungsprämien berechnen sich – neben den allgemeinen Grundsätzen nach Maßgabe von vorstehender Ziffer 3.2– zudem mittels einer Formel, die die Vertriebsleistung der Mitarbeiter würdigt. Die Prämien werden in manchen Fällen als Provisionen bezeichnet und können auch Prämien für die Vertriebssteuerung beinhalten, die sich in der Regel auf Basis der Gesamtvertriebsleistung bemessen. Über Details wird einheitlich gruppenweit entschieden.

b) Maßnahmen zur Risikoanpassung und -vermeidung

Die Bank wird alle einschlägigen Arten von laufenden und künftigen Risiken bei der Bemessung von variabler Vergütung in angemessener Weise berücksichtigen.

Mitarbeiter haben persönliche Hedging Strategien zu unterlassen und nicht auf vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen zurückzugreifen, die die in dieser Policy verankerte Ausrichtung der variablen Vergütung an Risikokriterien unterlaufen, indem aus den Hedging Strategien oder Versicherungen Kompensationszahlungen für gesunkene oder ausgebliebene variable Vergütung gezahlt werden.

Darüber hinaus wird die Bank die Mitarbeiter verpflichten, unter bestimmten Umständen (z. B. Risikorealisation) variable Vergütung (teilweise) an die Bank zurückzugeben und von Mitarbeitern im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten variable Vergütung zurückfordern, bei denen sich im Nachhinein herausstellt, dass deren Gewährung aufgrund betrügerischen Tuns oder Unterlassens erfolgte.

Weitere für alle Mitarbeiter zugänglichen Sozial- und Nebenleistungen in geldeswert bestehen im Wesentlichen, wie folgt:

- Betriebliche Altersversorgung in Form von Direktzusagen (ausschließlich Eintritte vor 2006), beitragsorientierte Zusagen über Unterstützungskasse und Pensionskasse
- Fahrtkostenzuschuss (Job Ticket)
- Zuschuss zum Mittagessen (Essenschecks)

4. Vergütung im Geschäftsjahr 2014 (01. Januar – 31. Dezember 2014)

Im Jahr 2014 wurde eine fixe Vergütung in Höhe von rund 3.303 TEUR an 43 Mitarbeiter ausgezahlt.

Insgesamt erhielten 43 Mitarbeiter für das Jahr 2014 eine variable Vergütung in Höhe von rund 974 TEUR.

Die Bank überprüft einmal jährlich das Vergütungssystem auf seine Angemessenheit und passt dies bei Bedarf an.