

Vergütungsbericht der The Bank of New York Mellon Filiale Frankfurt gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) (Stand: Fassung InstitutsVergV ab 1.1.2014) zum 31.12.2015

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). Die Bank unterliegt damit ausschließlich den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV, womit insbesondere auch keine Ermittlung von risikorelevanten Mitarbeitern zu erfolgen hat.

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 in der Bank, die Stellung in der Bank (Seniorität) sowie die Beurteilung der erbrachten 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 eine variable Vergütung besteht auch bei wiederholt in der Vergangenheit erfolgter Gewährung einer solchen 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 des Leistungsbeurteilungsprozesses 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 variable Vergütung kann in Form von Barzahlungen, Aktienoptionen und/oder Aktienbezugsrechten gewährt werden. Die Zahlung variabler Vergütung wird grundsätzlich nicht garantiert. Ausgenommen hiervon sind im Einzelfall Bonuszahlungen oder Antrittsprämien im ersten Jahr der Beschäftigung.

Erreicht bzw. übersteigt die variable Vergütung des Mitarbeiters in einem Wirtschaftsjahr den Gegenwert von 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). Die Kosten für Aktienoptionen und Aktienbezugsrechte werden der Filiale nicht belastet, sondern von der Zentrale getragen.

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 Mitarbeiter der Bank bis zu maximal 200% der jeweiligen fixen Vergütung betragen. Es wird insoweit jedoch einschränkend klargestellt, dass die Bank von der Möglichkeit, eine höhere variable Vergütung als 100% der fixen Vergütung zu gewähren, nur ausnahmsweise Gebrauch machen wird; zu jeder Zeit wird dies daher allenfalls nur einen sehr überschaubaren Personenkreis betreffen. Für das Geschäftsjahr 2015 wurde lediglich 1 Mitarbeiter der Bank eine 100% des Fixums übersteigende variable Vergütung gewährt; in der weit überwiegenden Anzahl der Fälle überstieg der Anteil der variablen Vergütung dabei 50% der fixen Vergütung nicht.

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.

c) Sozial- und Nebenleistungen

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)
- Vermögenswirksame Leistungen (VwL)
- Firmenwagen (ausschließlich ab MD Level)
- Zuschuss zum Mittagessen (Essensschecks)

4. Vergütung im Geschäftsjahr 2015 (01. Januar – 31. Dezember 2015)*

Im Geschäftsjahr 2015 betrug die Summe der fixen Vergütung rund 2.622 TEUR sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 (inklusive in jedweder Form zurückbehaltener Beträge, in 2015 gezahlter Provisionen und Firmenwagen) rund 1.089 TEUR. Die Angaben beziehen sich auf sämtliche Mitarbeiter. Eine fixe Vergütung haben insgesamt 38 Personen erhalten. 28 Personen wurde für das Geschäftsjahr 2015 eine variable Vergütung gewährt (eingerechnet sind hierbei die Vertriebsmitarbeiter, denen in 2015 Provisionszahlungen zugeflossen sind). Es gab im Geschäftsjahr 2015 keine Mitarbeiter, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr belief.

Auf eine Aufteilung der Vergütungen nach Geschäftsbereichen und/oder Personengruppen wird gemäß § 16 Absatz 2 und 3 InstitutsVergV und mit Blick auf die Größe der Bank verzichtet, da diese Informationen nicht wesentlich sind und ihre Offenlegung darüber hinaus Rückschlüsse auf die variable Vergütung einzelner Mitarbeiter erlauben würde.

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

Frankfurt am Main, den 31. Mai 2016

Christopher Porter
Geschäftsleiter

Christoph Marniok
Geschäftsleiter

* Die Vergütungen wurden anhand der Entgeltabrechnungsdaten zusammengestellt. Als fixe Vergütung wurde das Grundgehalt erfasst. Zu den variablen Vergütungen gerechnet wurden: Bonuszahlungen in bar, zurückgestellte Boni in bar bzw. in Aktienanrechten/Aktienoptionen, Provisionen an Vertriebsmitarbeiter (Sales Boni) und Firmenwagen. Nicht berücksichtigt wurden: Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes, vermögenswirksame Leistungen, Fahrtkostenpauschalen, Überstundenvergütung, Job Tickets, Beiträge/Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung, Essensschecks und anderweitige Sachbezüge.