

Vergütungsbericht 2019

Rechtliche Grundlage

Die Verpflichtung zur Offenlegung ihrer Vergütungspolitik und -systematik ergibt sich für die ODDO BHF Aktiengesellschaft grundsätzlich aus § 16 Abs. 2 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Verbindung mit Art. 450 der EU-Verordnung Nr. 575/2013 Capital Requirements Regulation (CRR). Die in Art. 450 CRR erforderlichen Angaben beziehen sich jedoch ausschließlich auf Mitarbeiterinnen und 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 § 25n Kreditwesengesetz (KWG) verpflichtend. Die ODDO BHF Aktiengesellschaft gilt jedoch mit einer durchschnittlichen Bilanzsumme in den letzten drei Geschäftsjahren von weniger als 15 Mrd. Euro gemäß § 25n Abs. 1 KWG als „nicht bedeutendes Institut“ und wurde auch nicht gemäß § 25n Abs. 3 KWG als solches eingestuft. Vor diesem Hintergrund sieht die ODDO BHF Aktiengesellschaft davon ab, allein zum Zweck der Offenlegung nach Art. 450 CRR Risk Taker zu identifizieren. Des Weiteren unterliegt die ODDO BHF Aktiengesellschaft als nicht bedeutendes, nachgeordnetes Unternehmen eines innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraum ansässigen, übergeordneten Unternehmens gemäß § 16 Abs. 5 InstitutsVergV nicht der Anforderung, Informationen gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV i.V.m. Art. 450 CRR bezüglich der Vergütung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereich offenzulegen.

Vergütungsstrategie und Gestaltungsmerkmale der Vergütungssysteme

Die Vergütungssystematik der ODDO BHF Aktiengesellschaft entspricht den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Kreditinstituten und Finanzdienstleistungsinstituten. Das Vergütungssystem der Mitarbeiter ist in Gesamtbetriebsvereinbarungen niedergelegt. Das Vergütungssystem für Leitende Angestellte und Geschäftsleiter ist an die bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarungen konzeptionell angelehnt und wird in individualarbeitsrechtlichen Regelungen umgesetzt. Die Vergütungssystematik entspricht den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV für nicht bedeutende Institute.

Die ODDO BHF Aktiengesellschaft 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 wider. Die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und der Geschäftsleiter der ODDO BHF Aktiengesellschaft 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. Das Vergütungssystem der Mitarbeiter wird einmal jährlich auf Konformität mit der Geschäfts- und Risikostrategie und der Unternehmenskultur sowie den regulatorischen und betrieblichen Regelungen hin geprüft und gegebenenfalls angepasst.

Die Beschäftigten der ODDO BHF Aktiengesellschaft können neben ihrem Fixgehalt in untergeordnetem Umfang eine zusätzliche variable Vergütung erhalten. Intention der variablen Vergütung ist es, gute Leistungen und nachhaltiges Engagement der Mitarbeiter zu belohnen. Hierbei wird darauf geachtet, dass der Anteil der fixen Vergütung an der Gesamtvergütung ausreichend 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 ODDO BHF Aktiengesellschaft, 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 und der Risikostrategie.

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

Die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und der Geschäftsleiter der ODDO BHF Aktiengesellschaft 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 Grundvergütung können die Mitarbeiter und Geschäftsleiter der ODDO BHF Aktiengesellschaft 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.¹ 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.

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“).

Abfindungen können im Rahmen von Betriebsänderungen oder im Rahmen von Ausscheidvereinbarungen gezahlt werden. In der Regel kommt hierbei ein Sozialplan zur Anwendung.

¹ Eine entsprechende Beschlussfassung durch die Hauptversammlung liegt vor.