

Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2019

der Bernstein Bank GmbH

gemäß § 16 InstitutsVergV i. V. m. Art. 450 CRR

Die Bernstein Bank GmbH hat eine Selbsteinschätzung des Instituts vorgenommen und gehört nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere liegt die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. EUR. Die Vergütungssysteme der Bernstein Bank GmbH verfolgen im Wesentlichen den beiden Grundprinzipien Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung, inkl. Marktvergleich) und leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem).

Über die Zusammensetzung der Vergütung sowie deren Angemessenheit entscheiden die Geschäftsleiter halbjährlich.

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt (Zusammensetzung der Vergütung), welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird (Art und Weise der Gewährung). Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebene, Übernahme unternehmerischer Verantwortung) sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung (quantitative und qualitative Parameter).

Neben dem Grundgehalt, bestehend aus 12 Monatsgehältern, können Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmensebene und individueller Ebene erhalten. Die Bemessungsebenen sind je nach Grad der Übernahme unternehmerischer Verantwortung (Hierarchie, Vollmachten, Prokura, etc.) unterschiedlich gewichtet.

Der Unternehmensteil nimmt dabei mit steigender Übernahme unternehmerischer Verantwortung zu und kann bei den Geschäftsleitern bis zu 100% betragen.

Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf Erfolgsbeiträge auf Unternehmensebene und individueller Ebene bestimmt. Der prozentuale Anteil der jeweiligen Parameter ist nach Hierarchieebenen differenziert, wobei mit zunehmender Hierarchieebene der Unternehmensanteil steigt und der individuelle Anteil sinkt. Die Auszahlung erfolgt nach Abschluss des unternehmensweiten Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung der maßgeblichen Leistungsperiode.

Die variable Vergütung der Geschäftsleiter ist vollständig ermessensabhängig. Besteht die Vergütung aus einer variablen und einer fixen Vergütungskomponente, müssen beide in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Zur Vermeidung einer Abhängigkeit einer relevanten Person von der variablen Vergütung definiert die Bernstein Bank GmbH eine Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung von max. 100 % der fixen Vergütung.

Die Anteilseigner des Instituts können über die Billigung einer höheren variablen Vergütung, die 200 % der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten darf, beschließen.

Weitere variable Vergütungsbestandteile sowie garantierte variable Vergütungen existieren nicht. Die angemessene Höhe der Grundvergütung wird in Bezug auf Funktionen und deren Wertigkeit für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche innerhalb und außerhalb der Branche

überprüft. Bei der Festlegung der Höhen der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

Neuanstellungsprämien und Abfindungen wurden keine gezahlt.

Im Berichtszeitraum wurden keine Personen mit einer Vergütung von mind. 1 Mio. € pro Jahr beschäftigt.