

Vergütungsbericht 2017

(gem. § 16 der Instituts-Vergütungsverordnung)

In der Europäischen Union wurden die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute weiter verschärft und in der Capital Requirements Directive IV (CRD IV) festgelegt. Diese Anforderungen wurden in nationales Recht überführt und finden sich in der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) wieder.

Selbsteinschätzung gem. § 17 Abs. 4 InstitutsVergV

Die VON ESSEN Bank GmbH (nachfolgend VON ESSEN Bank) hat eine Selbsteinschätzung im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere liegt die Bilanzsumme für ein gruppenangehöriges Institut gem. § 17 Abs. 4 InstitutsVergV im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Milliarden Euro. Weiterhin verfolgt die VON ESSEN Bank mit der Fokussierung auf das Konsumentenkreditgeschäft ein vergleichsweise einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

Zur VON ESSEN Bank gehört die Tochtergesellschaft Inkasso Kodat GmbH & Co. KG, für die das Vergütungssystem der VON ESSEN Bank analog Anwendung findet.

Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie der VON ESSEN Bank verfolgt das Ziel, mit einer marktkonformen, leistungs- und zielorientierten Vergütung, die sich am Erfolg des Unternehmens orientiert, die Interessen der VON ESSEN Bank, ihrer Anteilseigner und ihrer Mitarbeiter gleichermaßen zu verfolgen und die nachhaltige und positive Entwicklung der Bank zu sichern.

Neben dem tarifvertraglichen Vergütungssystem, das nicht Gegenstand dieses Vergütungsberichts ist, setzt die VON ESSEN Bank zwei weitere institutsinterne Vergütungssysteme ein. Die Gesamtvergütung umfasst dabei unter anderem

- marktgerechte Grundgehälter,
- eine ergebnis- und leistungsorientierte variable Vergütung,
- attraktive Zusatzleistungen,
- Firmenwagen für Firmenwagenberechtigte,
- eine betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Mitgliedschaft bei der BVV Versorgungskasse des Bankgewerbes e.V. sowie
- die Teilnahme am “Group Sustainability and Incentive Scheme”.

Die Vergütungssysteme der Bank gewährleisten auf allen Ebenen eine ergebnis- und leistungsorientierte Vergütung mit einem angemessenen Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung. Eine garantierte variable Vergütung wird nicht gewährt.

Ergänzend zur gesetzlichen und privaten Altersvorsorge bietet die Bank ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung, die dazu beiträgt, dass die Mitarbeiter gut abgesichert in den Ruhestand gehen können. Ermessensabhängige Leistungen zur Altersvorsorge werden nicht gewährt.

1. Institutsinterne Vergütungssysteme

Entsprechend dem deutschen Governance-Modell ist der Aufsichtsrat für die Vergütung der Geschäftsleitung zuständig, während die Geschäftsleitung die Verantwortung für die Vergütungssysteme der Mitarbeiter trägt.

Der Aufsichtsrat der VON ESSEN Bank hat keinen Vergütungskontrollausschuss gegründet, sondern nimmt die gesetzlich festgelegten Aufgaben gem. §25d Abs. 12 KWG in der Gesamtheit wahr.

1.1. Vergütungssystem mit variabler Komponente (allgemein)

Die VON ESSEN Bank beschäftigte in 2017 am Jahresende 68 Mitarbeiter (einschließlich der zwei Geschäftsleiter sowie des CEO), die außertariflich bezahlt werden und deren Bruttojahreszielgehalt aus einem fixen Gehalt und einer variablen Vergütung besteht.

Die variable Vergütung versteht sich als Anreizsystem zur positiven Beeinflussung der Einstellungen, Emotionen, Motivationen und Verhaltensweisen von Mitarbeitern und ist somit neben der Führung durch Ziele und der Schaffung von Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ein wesentlicher Treiber des Geschäftserfolges des Unternehmens.

Die Geschäftsleitung sowie die Mitarbeiter, die direkt der Geschäftsleitung unterstellt sind, erhalten individuelle Ziele und Unternehmensziele. Alle anderen Mitarbeiter, die eine variable Vergütungskomponente haben, vereinbaren individuelle Ziele und Teamziele.

Das variable Vergütungssystem der VON ESSEN Bank stellt ein in sich geschlossenes Zielsystem dar, das seinen Ausgangspunkt auf der Ebene der Geschäftsleitung mit der Festlegung der strategischen Unternehmensziele hat. Sodann werden die Ziele für die einzelnen Hierarchieebenen hieraus abgeleitet und konkretisiert und sowohl als individuelle und/oder Team-Ziele definiert. Die Ziele werden zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitern vereinbart, wobei auch stets ein Abgleich mit den Positionsanforderungen erfolgt.

Ziele sind persönliche Vorgaben oder spezifische Aufgabenstellungen, die der Einzelne erreichen bzw. erfüllen muss. Sie sollen sowohl quantitative als auch qualitative Ausprägungen haben.

Ziele müssen SMART sein: **S**pezifisch, **M**essbar, **A**kzeptierbar, **R**ealistisch und **Z**eitgerecht.

Es können drei bis fünf individuelle und ein bis zwei Unternehmens- bzw. Team-Ziele vereinbart werden.

Jedem Ziel wird eine Messgröße zugeordnet, die als Referenzgröße für eine 100 % Zielerfüllung dient. Diese Messgröße kann eine quantitative (z.B. € oder %) oder eine qualitative Ausprägung haben (z.B. erfüllt oder nicht erfüllt).

Um die Bedeutung der Ziele untereinander zu differenzieren, sind Gewichtungen der einzelnen Ziele möglich.

Der variable Vergütungsanteil kann individuell in einer Bandbreite von 10 % bis 25 % vereinbart werden. Bei der Mehrheit der Mitarbeiter beträgt dieser 15 %. Hiermit stellt die VON ESSEN Bank sicher, dass in keinem Fall eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht, auf der anderen Seite aber wirksame Verhaltensanreize gesetzt werden können. Der fixe Vergütungsanteil ist arbeitsvertraglich garantiert und orientiert sich an den Aufgaben, dem Verantwortungsumfang und der individuellen Erfahrung der Stelleninhaber.

Die Gewährung der variablen Vergütung setzt einen individuellen Abgleich zwischen der Zielvereinbarung und der Bestimmung der Zielerreichung voraus. Bei insgesamt 100% erfolgt die volle Ausschüttung. Die Kappungsgrenze liegt bei 130 %. 80 % der Gesamt-Zielerreichung werden über die individuellen und 20 % über die Unternehmens- bzw. Team-Ziele gesteuert.

Die Zielerreichungen der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter, die einem Geschäftsleitungsmitglied direkt unterstellt sind, müssen vor der Auszahlung durch den Geschäftsbereich Personal Finance der Muttergesellschaft BNP Paribas genehmigt werden.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Kalenderjahr 2017 erfolgte mit dem Märzgehalt 2018. Im Einzelfall werden Teile der variablen Vergütung zu einem späteren Zeitpunkt (Sept. 2018) ausbezahlt.

Zusätzlich zu den durch die Bank gewährten variablen Gehaltsbestandteilen sind einzelne Mitarbeiter anspruchsberechtigt an dem von der BNP Paribas Gruppe aufgelegten „GISIS“-Programm („Group Sustainability and Incentive Scheme“). Die Berechtigten erhalten eine jährliche Bonuszahlung, die jedoch erst drei Jahre nach der Gewährung ausgezahlt wird („deferred bonus“). Die Höhe des Betrages orientiert sich an den folgenden Punkten:

- der Entwicklung des Geschäftsergebnisses der BNPP Gruppe (80%) sowie
- der Entwicklung der Corporate Social Responsibility der BNPP Gruppe (20%)

in den folgenden drei Jahren. Im Fall von negativen Ergebnisentwicklungen besteht kein Anspruch des berechtigten Personenkreises auf Bonusauszahlung.

Das GISIS Programm richtet sich insbesondere an Mitarbeiter in Schlüsselpositionen bzw. Mitarbeiter mit einem besonderen Fachwissen, die für den Konzern eine besondere Bedeutung haben. Die Auswahl der Personen erfolgt durch die BNP Paribas Gruppe in Absprache mit dem CEO.

1.2. Vergütungssystem mit variabler Komponente für Außendienstmitarbeiter (Mobile Sales Force)

Im Jahr 2017 (Stichtag 31.12.2017) waren zehn Mitarbeiter im Außendienst der Mobile Sales Force tätig.

Die Mitarbeiter erhalten eine fixe Vergütung, die so bemessen ist, dass keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht.

Der vereinbarte variable Vergütungsanteil besteht aus einer Provision, die im Wesentlichen vom Volumen der Neu-Abschlüsse abhängig ist und zu einem geringeren Teil auch andere qualitative Merkmale berücksichtigt.

Die Provision wird jeweils im Folgemonat ausgezahlt.

2. Gesamtbetrag der Vergütungen für das Geschäftsjahr 2017

Die nachstehende Aufstellung beinhaltet den Gesamtbetrag der Vergütungen für das Geschäftsjahr 2017 (ohne Sozialversicherungskosten, inklusive Arbeitgeberbeitrag zu betrieblichen Altersvorsorge und Arbeitgeberbeitrag Vermögenswirksame Leistung), unterteilt in fixe und variable Bestandteile sowie die Gesamtanzahl der Mitarbeiter, die im Rahmen eines der beiden oben beschriebenen Vergütungssysteme variable Bezüge erhalten.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen kann eine Unterteilung nach 4 Geschäftsbereichen erfolgen, damit ein Rückschluss auf die Vergütung einzelner Mitarbeiter nicht möglich ist. In den Bereichen Markt, Marktfolge und Support ist jeweils ein Geschäftsleiter enthalten.

	Markt	Marktfolge	Support	Kontrollbereich
Fix	5.646.824,16	7.937.843,39	6.851.041,46	1.809.581,71
Variabel	360.779,57	186.577,06	457.006,73	150.299,76
Begünstigte (Variable Vergütung)	21	7	38	12

Essen, 30.06.2018