

Offenlegung gemäß § 16 Abs. 1 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungs-Verordnung)

Gemäß §16 Abs. 1 der Institutsvergütungs-Verordnung hat jedes Institut die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere die maßgeblichen Vergütungsparameter, die Zusammensetzung der Vergütungen und die Art und Weise der Gewährung, sowie den Gesamtbetrag aller Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütung als auch die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung auf der eigenen Internetseite zu veröffentlichen.

1. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Bankhaus August Lenz ist auf der Grundlage der durchschnittlichen Bilanzsumme der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre nicht als „bedeutendes Institut“ im Sinne des § 1 Absatz 2 der Institutsvergütungs-Verordnung einzustufen.

1.1 Zusammensetzung der Vergütungen

Das Vergütungssystem der Bank unterscheidet zwischen fixer und variabler Vergütung, wobei das Ziel verfolgt wird, dass die fixe Vergütung (Gehalt plus bestimmte Zulagen) und die variable Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Die fixe Vergütung besteht aus dem Grundgehalt sowie sonstigen Leistungen. Die Mitarbeiter sowie die Geschäftsleiter erhalten ein Grundgehalt, das in regelmäßigen Abständen überprüft wird. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt.

Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter und die Geschäftsleiter Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus Versicherungsprämien und der Dienstwagennutzung bestehen.

Die variable Vergütung ist performancebasiert und an eine Kombination aus den Ergebnisbeiträgen der einzelnen Organisationseinheiten der Bank, der Leistung des einzelnen Mitarbeiters bzw. Geschäftsleiters sowie in der Regel aus dem Ergebnis der gesamten Mediolanum Gruppe gekoppelt zu der die Bank gehört. Die Vereinbarung einer garantierten variablen Vergütung ist nicht zulässig. Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems vermieden, da eine signifikante Abhängigkeit von variabler Vergütung nicht gegeben ist.

1.2 Maßgebliche Vergütungsparameter

Die Bank wendet sowohl quantitative als auch qualitative Kennziffern an, um die Leistung des Managements und der Mitarbeiter zu bewerten und darauf aufbauend die angemessene Höhe einer ermessensabhängigen variablen Vergütung festzulegen.

Das Erreichen der Unternehmensziele der Bank, bzw. sofern diese Berücksichtigung finden, der Unternehmensziele der Gruppe stellt den Schwellenwert dar, der die jährliche variable Vergütung des jeweiligen Mitarbeiters bzw. Geschäftsleiters bestimmt. Das entsprechende Unternehmensziel bestimmt den Multiplikator für die höchstmöglich erreichbare individuelle variable Vergütung. Die angestrebten Kennziffern müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Sie müssen das Ergebnis eines nachhaltigen Erfolges ausdrücken.

- Sie müssen die tatsächlichen und voraussichtlichen Risiken, die bei der Erreichung der Ziele übernommen wurden, beachten.
- Sie müssen die Höhe der zu leistenden Vergütung mit den bestehenden Budgetbeschränkungen und -zielen in Einklang bringen.

Die variable Vergütung der Mitarbeiter wird in Zielvereinbarungen mit der Geschäftsleitung vereinbart. Die Gesamtvergütung und ihre Zusammensetzung sowie die Parameter für die variable Vergütung der Geschäftsleiter werden durch das Aufsichtsratsplenum festgelegt. Für außerordentliche Entwicklungen ist eine Begrenzungsmöglichkeit der variablen Vergütung der Geschäftsleiter vereinbart.

1.3 Art und Weise der Gewährung

Die variablen Vergütungen werden nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

2. Gesamtbetrag aller Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütung sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung (Berichtsjahr 2018)

Gesamtbetrag aller Vergütungen:	9,687 Mio Euro
davon Sachbezüge:	0,426 Mio Euro
Anteil der variablen Vergütung:	0,721 Mio Euro
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung:	82 Mitarbeiter