



Vergütungsbericht 2021

der Bechtle Financial Services AG (Bechtle FS)

gemäß der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung-InstitutsVergV) vom 25.07.2017; zuletzt geändert 05.04.2019



INHALT

I.	EINLEITUNG	3
1.	Normativer Rahmen	3
2.	Anwendungsbereich für die Bechtle Financial Services AG	3
II.	VERGÜTUNGSSYSTEMATIK DER BECHTLE FINANCIAL SERVICES AG	4
1.	Allgemeine Vergütungsgrundsätze	4
2.	Vergütungssystematik Markt	5
a)	Vorstand Markt	5
b)	Mitarbeiter Markt	5
3.	Vergütungssystematik Marktfolge/ Verwaltung	6
a)	Vorstand Marktfolge	6
b)	Mitarbeiter Marktfolge	6



I. EINLEITUNG

1. Normativer Rahmen

In Folge der Finanzmarktkrise wurden zur Vermeidung fehlgeleiteter Vergütungsanreize und zur Stabilisation von Unternehmen und der gesamten Finanzbranche 2009 durch den Rat für Finanzstabilität (Financial Stability Board - FSB) Prinzipien für solide Vergütungspraktiken und weiterführende konkrete Standards für solide Vergütungspraktiken entwickelt, die von der Gruppe der zwanzig wichtigsten Industrie- und Schwellenländer gebilligt wurden.

Auf europäischer Ebene wurden darüber hinausgehende Vergütungsanforderungen durch die Capital Requirements Directive III (CRD III) entwickelt und im Jahr 2014 durch CRD IV abgelöst. Damit wurde die bisherige Bankenrichtlinie (Richtlinie 2006/48/EG) durch eine neue Richtlinie (Richtlinie 2014/36/EU; CRD IV) und eine Verordnung (Verordnung Nr. 575/2014 (EU)) ersetzt. Die Richtlinie 2014/36/EU enthält insbesondere in Art. 92 ff. Anforderungen an die Vergütungspolitik, die in nationales Recht umzusetzen sind. Diese Entwicklung erforderte eine grundlegende Überarbeitung des Kreditwesengesetzes (KWG) und deren Durchführungsverordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV). Zum 01.01.2014 ist die Institutsvergütungsverordnung in Kraft getreten. Es gilt derzeit die Institutsvergütungsverordnung vom 25.07.2017 (zuletzt geändert am 05.04.2019).

Darüber hinaus verweist die Bechtle FS auf die interne Organisationsrichtlinie Vergütungssystem.

2. Anwendungsbereich für die Bechtle Financial Services AG

Die Institutsvergütungsverordnung legt die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter von Instituten gem. § 1 Abs. 1b KWG sowie § 53 Abs. 1 KWG, deren Vergütung nicht über Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt ist, fest. Die Bechtle Financial Services AG als Finanzdienstleistungsinstitut fällt somit in den Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung gem. § 1 Abs. 1 InstitutsVergV.

Besondere Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme stellt die Verordnung an bedeutende Institute und Gruppen. Bedeutend sind Institute im Sinne der InstitutsVergV, wenn die Bilanzsumme des Instituts an den Bilanzstichtagen von drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren eine Höhe von 15 Mrd. € erreicht bzw. überschreitet. Da die Bilanzsumme der letzten drei Jahre der Bechtle Financial Services AG die Grenze von 15 Mrd. € unterschreitet, fällt die Bechtle FS nicht in den Anwendungsbereich der §§17-26 InstitutsVergV. Die Bechtle FS ist auch kein übergeordnetes Institut einer Gruppe und somit ist auch der § 27 InstitutsVergV nicht anwendbar.



II. VERGÜTUNGSSYSTEMATIK DER BECHTLE FINANCIAL SERVICES AG

1. Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsparameter der Bechtle FS sind auf das Erreichen von Zielen ausgerichtet, die sich in der Geschäfts- und Risikostrategie der Bechtle FS wiederfinden. Die Grundsätze der Vergütung sollen nachhaltiges und risikobewusstes Verhalten der Mitarbeiter fördern, aber auch persönliche Leistungen des Mitarbeiters würdigen.

Die Vergütungsgrundsätze werden mindestens einmal jährlich auf Angemessenheit und Vereinbarkeit mit den strategischen Zielen der Bechtle FS überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Der Vorstand der Bechtle FS gestaltet die Vergütung für die Mitarbeiter und informiert den Aufsichtsrat einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

Der Aufsichtsrat der Bechtle FS zeichnet nach Maßgabe des § 25a Abs.5 in Verb. mit § 25d Abs. 12 KWG verantwortlich für die Vergütung für die Vorstände der Bechtle FS

Eine Vergütung ist grundsätzlich jede finanzielle Leistung, welche die Mitarbeiter von der Bechtle FS erhalten:

- Die **leistungsbezogene, variable Vergütung** umfasst eine nicht fixe Vergütung, die im Ermessen der Bechtle FS liegt und von der Erfüllung bzw. dem Eintritt bestimmter Rahmenbedingungen abhängt. Die variable Vergütung soll zusätzliche Leistungsanreize setzen, aber trotzdem risikobewusstes Verhalten fördern.
- Die funktionsbezogene, **fixe Vergütung** besteht aus einem monatlichen Grundgehalt, welches sich nach der Funktion und Erfüllung von Aufgabenstellungen, die in einem entsprechenden Stellenprofilen hinterlegt sind, bemessen.

Begründete Ansprüche auf monetäre Leistungen im Falle einer Beendigung der Tätigkeit für die Bechtle FS (Abfindungen) sind in den Arbeitsverträgen und Vorstandsdienstverträgen der Bechtle FS nicht vorgesehen.



2. Vergütungssystematik Markt

a) Vorstand Markt

Die Vergütung des Vorstandes Markt ist im „Vorstandsdienstvertrag“ festgelegt und regelt eine fixe Vergütung sowie eine variable, leistungsbezogene Vergütung des Vorstandes. Änderungen dieser Regelung werden schriftlich im Vorstandsdienstvertrag festgehalten.

b) Mitarbeiter Markt

Die Vergütung der Mitarbeiter der Marktseite umfasst fixe sowie variable, leistungsbezogene Bestandteile.

Das Fixum soll Unabhängigkeit von der leistungsabhängigen Vergütung schaffen

Ziel der variablen Vergütung ist das Setzen von wirksamen Verhaltensanreizen, ohne zu unverhältnismäßig hohe Risiken zu motivieren. Die Bemessung der Höhe und der Art der variablen Vergütung erfolgt anhand von Zielvereinbarungen, welche einmal jährlich getroffen werden. Die Zielvereinbarungen werden schriftlich fixiert und den Mitarbeitern übergeben.

Fixe und variable Vergütung werden in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter festgehalten.

Der Anteil von fixer und variabler Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander, wobei die variable Vergütung 100% der fixen Vergütung gem. § 25a Abs. 5 KWG nicht überschreitet.

Die Bechtle FS zahlt an seine Mitarbeiter eine garantierte variable Vergütung nur unter Einhaltung § 5 Abs. 5 InstitutsVergV.



3. Vergütungssystematik Marktfolge/ Verwaltung

a) Vorstand Marktfolge

Die Vergütung des Vorstandes der Marktfolge ist im „Vorstandsdienstvertrag“ festgelegt und regelt eine fixe Vergütung sowie eine variable, leistungsbezogene Vergütung des Vorstandes der Marktfolge. Änderungen dieser Regelung werden schriftlich im Vorstandsdienstvertrag festgehalten.

b) Mitarbeiter Marktfolge

Die Vergütung der Mitarbeiter der Marktseite umfasst fixe sowie variable, leistungsbezogene Bestandteile.

Das Fixum soll Unabhängigkeit von der leistungsabhängigen Vergütung schaffen.

Ziel der variablen Vergütung ist das Setzen von wirksamen Verhaltensanreizen, ohne zu unverhältnismäßig hohe Risiken zu motivieren. Bei der Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten (Revision, Risikomanagement, Vertragswesen etc.) ist gemäß § 9 Abs. 2 InstitutsVergV sicherzustellen, dass der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt. Die Bemessung der Höhe und der Art der variablen Vergütung erfolgt anhand von Zielvereinbarungen, die die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht an den Geschäftstransaktionen der Marktseite monetär beteiligt, welche sie genehmigen müssen.

Die Vergütung der Kontrolleinheiten erfolgt somit gem. § 5 Abs. 4 InstitutsVergV durch grundlegend andere Parameter als bei der Marktseite. Auf diesem Wege wird die Gefahr von Interessenskonflikten minimiert.

Die Zielvereinbarungen werden einmal jährlich getroffen, schriftlich fixiert und den Mitarbeitern übergeben.

Eine dem Geschäftsbetrieb angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung für die Kontrolleinheiten gem. § 9 Abs. 1 InstitutsVergV wird sichergestellt.

Berlin, Januar 2021