

Ausgestaltung des BPM-Vergütungssystems

Unsere Vergütungssysteme basieren auf standardisierten Anstellungsverträgen und sehen für alle Geschäftsleiter und Mitarbeiter Festgehälter (Bruttogehälter) sowie gesetzliche Sozialleistungen und Aufwendungsersatz im Rahmen der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen vor.

Mehrere Mitarbeiter nehmen an einer betrieblichen Altersvorsorge teil. Diese beruht auf einer allgemeinen, ermessenunabhängigen und institutsweiten Regelung. Vertriebsvorgaben sowie einzelvertraglich begründete Abfindungsansprüche, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch bestehen würde, existieren nicht.

Daneben können Mitarbeiter einen ziel- bzw. leistungsorientierten variablen Vergütungsbestandteil erhalten. Voraussetzung für die Zahlung einer variablen Vergütung ist grundsätzlich ein positives Gesamtjahresergebnis der BPM und eine entsprechende persönliche, überdurchschnittliche Leistungserbringung des Mitarbeiters. Garantierte variable Vergütungen sowie vertraglich fixierte Abfindungsansprüche sind im Rahmen von Dienst- oder Arbeitsverhältnissen nicht vorgesehen.

Im Bereich der Kontrollfunktionen (Compliance, Geldwäsche, Revision) werden über das Vergütungssystem keine Anreize gesetzt, die der Überwachungsfunktion dieser Funktionsträger zuwiderlaufen.

Die Höhe variabler Vergütungen von Mitarbeitern unterhalb der Geschäftsführung wird von den Geschäftsführern festgelegt, für die Geschäftsführer von der Gesellschafterversammlung.

Vergütungen im Geschäftsjahr 2019

Gesamtbetrag der Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2019 betrug der Gesamtbetrag der Vergütungen für Geschäftsleiter und Mitarbeiter 670.373,22 Euro. Davon entfielen 630.173,22 Euro auf feste Vergütungen. 40.500,00 Euro wurden an variable Vergütungen gezahlt.

Begünstigte variabler Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2019 haben 5 Mitarbeiter und ein Geschäftsleiter eine variable Vergütung erhalten.

Berlin, im Mai 2020