



Vergütungsbericht der The Bank of New York Mellon Filiale Frankfurt gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) (Stand: zuletzt geändert durch 3. VO zur Änderung der InstitutsVergV zum 25.9.2021)

1. Kein bedeutendes Institut

The Bank of New York Mellon, Filiale Frankfurt (im Nachfolgenden „Bank“ genannt) erfüllt nicht die Anforderungen an bedeutende Institute gemäß § 1 (3c) KWG; die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten vier abgeschlossenen Geschäftsjahre liegt deutlich unter 15 Mrd. Euro. Im Übrigen wird die Bank auch nicht durch die EZB beaufsichtigt (§ 1 (3c) S. 2 Nr. 1 KWG). Die Bank unterliegt damit ausschließlich den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV. Für die Identifikation von Risikoträger*innen (§ 1 Abs. 21, § 25a Abs. 5b Satz 1 KWG) wird auf freiwilliger Basis der technische Regulierungsstandard (RTS) angewendet.

2. Vergütungspolitik

Hinsichtlich der Grundsätze und Entscheidungen, die sich auf das Arbeitsentgelt, den Arbeitslohn bzw. auf die Vergütung beziehen wird auf die Vergütungspolicy der Bank (aktueller Stand: 2023) verwiesen. Sie ist veröffentlicht unter:

<https://www.bnymellon.com/de/de/publikationen.html>.

3. Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (01. Januar – 31. Dezember 2023)*

Im Geschäftsjahr 2023 betrug die Summe der fixen Vergütung rund 4.458 TEUR (2022= 4.175 TEUR) sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 (inklusive in jedweder Form zurückbehaltener Beträge, in 2023 gezahlter Provisionen) rund 1,919 TEUR (2022 = 1.575 TEUR). Die Angaben beziehen sich auf sämtliche Mitarbeiter*innen. Eine fixe Vergütung haben insgesamt 33 (2022 = 35) Personen erhalten. 30 (2022 = 33) Personen wurde für das Geschäftsjahr 2023 eine variable Vergütung gewährt (eingerechnet sind hierbei die Vertriebsmitarbeiter, denen in 2023 Provisionszahlungen zugeflossen sind). Es gab im Geschäftsjahr 2023 keine Mitarbeiter, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr belief.

* Die Vergütungen wurden anhand der Entgeltabrechnungsdaten zusammengestellt. Als fixe Vergütung wurde das Grundgehalt und sonstige feste wiederkehrende Gehaltsbestandteile und dauerhaft überlassene Dienstwagen erfasst. Zu den variablen Vergütungen gerechnet wurden: Bonuszahlungen in bar, zurückgestellte Boni in bar bzw. in Aktienanrechten (RSUs), Einstellungsprämien (Sign-On) und Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes. Nicht berücksichtigt wurden: Dividendenzahlungen im Rahmen des Corporate Deferral Programmes, vermögenswirksame Leistungen, Fahrtkostenpauschalen, Überstundenvergütung, Job Tickets, Beiträge/Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung, Essensschecks und anderweitige Sachbezüge.



Für das Geschäftsjahr 2023 wurden insgesamt 12 Risikoträger*innen ermittelt anhand der in § 25a Abs. 5b) S.1 KWG bestimmten Personengruppen sowie den in § 25a Abs. 5b) S. 2 KWG i.V.m. RTS aufgeführten qualitativen und quantitative Kriterien. Bei 5 dieser Risikoträger*innen handelt es sich dabei um sog. externe Risikoträger*innen, die nicht bei der Bank angestellt sind und nicht von ihr vergütet werden. In den nachfolgenden Aufstellungen sind die 5 externen Risikoträger*innen daher nicht enthalten.

Zusammenfasste quantitative Angaben zu den für das Geschäftsjahr 2023 gewährten Vergütungen sämtlicher Mitarbeiter*innen gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV:

Vergütungen 2023	Fixvergütung	Variable Vergütung	Gesamt
	4,458,034.04	1,918,915.61	6,376,949.65

Zusammenfasste quantitative Angaben zu den Vergütungen von Risikoträger*innen (Art. 450 Abs. 1 Buchst. g CRR):

	Niederlassungsleiter*innen & nachgelagerte Führungsebene	Sonstige Risikoträger*innen	Gesamt
Vergütungen 2023			
Zahl der Risikoträger*innen	2	5	7
Gesamtvergütung	639,966.49	931,208.30	1,571,174.79
• davon Fixvergütung	428,385.69	676,617.90	1,105,003.59
• davon variable Vergütung	211,580.80	254,590.40	466,171.20
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung	49%	38%	42%

Zusammenfasste quantitative Angaben zu den variablen Vergütungen von Risikoträgern (Art. 450 Abs. 1 Buchst. h CRR):

	Niederlassungsleiter*innen & nachgelagerte Führungsebene	Sonstige Risikoträger*innen	Gesamt
Variable Vergütungen 2023			
Zahl der Risikoträger*innen	2	5	7
Gesamte variable Vergütung 2023**			
• davon in bar	42,316.00	214,211.00	256,527.00
• davon in Aktien- komponenten (RSUs)	169,264.80	40,379.40	209,644.20
• davon gekürzt aufgrund von Leistungs-anpassungen (Malus)	-	-	-

** Ohne Sign-On- und Abfindungszahlungen; siehe dazu die detaillierten Angaben am Ende der Tabelle.



	Niederlassungsleiter*innen & nachgelagerte Führungsebene	Sonstige Risikoträger*innen	Gesamt
Zurückbehaltene variable Vergütung 2023**			
Zahl der Risikoträger*innen	2	4	6
Gesamte variable Vergütungen (Upfront- und Deferral-Teil)	211,580.80	254,590.40	466,171.20
Gesamte zurückbehaltene variable Vergütung	126,948.60	40,379.40	167,328.00
• davon in bar	-	-	-
• davon in Aktien- komponenten (RSUs)	126,948.60	40,379.40	167,328.00
• davon erdient und ausgezahlt (Vested in 2023)	-	-	-
• davon noch nicht erdient (Vesting post 2023)	126,948.60	40,379.40	167,328.00
Beträge zurückbehaltener variabler Vergütungen aus Vorjahren**			
Risikoträger*innen	2	4	6
Erdient und ausgezahlt aus Vorjahren 2023	233,674.24	32,190.86	265,865.10
Noch nicht erdient und zurückbehalten aus Vorjahren	148,781.98	100,356.76	249,138.73
Davon gekürzt aufgrund von Leistungsanpassungen (Malus / Claw-Back)	-	-	-
Neueinstellungsprämien (Sign-on / buy-out) 2023			
Risikoträger*innen	-	-	-
Gesamtbeträge von Sign-on / Buy-out- Zahlungen	-	-	-
Abfindungszahlungen 2023			
Gewährt			
• Risikoträger*innen	-	-	-
• Gesamtbeträge an Abfindungszahlungen	-	-	290,000.00
• Höchster gewährter Betrag an eine Einzelperson	-	-	290,000.00
Ausgezahlt			



• Risikoträger*innen	-	-	-
• Gesamtbeträge an Abfindungszahlungen	-	-	290,000.00

Auf eine Aufteilung der Vergütungen der Risikoträger*innen nach Geschäftsbereichen und/oder Personengruppen wird gemäß § 16 Absatz 2 und 3 InstitutsVergV und mit Blick auf die Größe der Bank verzichtet, da diese Informationen nicht wesentlich sind und ihre Offenlegung darüber hinaus Rückschlüsse auf die Vergütung einzelner Mitarbeiter*innen erlauben würde.

Die Bank überprüft einmal jährlich das Vergütungssystem auf seine Angemessenheit und passt dies bei Bedarf an.

Frankfurt am Main, den 25. September 2024

Christopher Porter

Cuncic, Daniel
2024-10-06
11:08+02:00

Daniel Cuncic