Vergütungsbericht der Bank of America N.A., Frankfurt Branch

Geschäftsjahr 2017

Veröffentlichung gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Bank of America N.A. Frankfurt Branch, Vergütungsbericht Geschäftsjahr 2017

Einleitung

Die Bank of America N.A. Frankfurter Branch (die „BANA Frankfurt Branch“) ist eine unselbständige Zweigniederlassung der Bank of America, N.A. und als solche Teil des globalen Vergütungssystems der Bank of America Corporation („Bank of America“ oder „die Bank“).

Am 1. Januar 2014 trat in Deutschland die Institutsvergütungsverordnung (die „InstitutsVergV“) in Kraft und ist damit auf die BANA Frankfurt Branch anwendbar. Die BANA Frankfurt Branch ist kein „bedeutendes Institut“ im Sinne des § 17 InstitutsVergV, da die angegebenen Bilanzsummen im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre nicht erreicht wurden und auch die Größe, die Komplexität oder der Risikogehalt der Geschäftstätigkeit keine andere Beurteilung ergeben.

Die BANA Frankfurt Branch hat ihr Vergütungssystem schriftlich dokumentiert.

Zur Offenlegung der Vergütungsstruktur gemäß § 16 InstitutsVergV für das Geschäftsjahr 2017 werden die folgenden Informationen zur Verfügung gestellt. Die Bank of America hat ihr konzernweites Vergütungssystem unter Risikomanagementgesichtspunkten konzipiert, um sicherzustellen, dass die Vergütungsstruktur einen wirksamen Beitrag zum Management des Gesamtrisikos leistet.

Um einen angemessenen Ausgleich zwischen Risikoverhalten der Mitarbeiter und marktgerechter Vergütung zu gewährleisten, orientiert sich das Vergütungssystem an den folgenden Global Compensation Principles:

1. Die Gesamtvergütung hat ein angemessenes Verhältnis zwischen Festgehalt, weiteren Leistungen und dem Bonus zu wahren, um einen Gleichlauf der Interessen von Mitarbeitern und Aktionären zu fördern.

2. Die Bemessungsgrundlagen für die Bonuszahlung haben Faktoren auf Ebene der Gesamtbank, der Geschäftsbereiche und der individuellen Mitarbeiter zu berücksichtigen.

3. Die Gesamtvergütung ist aufgrund einer Kombination von finanziellen und nichtfinanziellen Faktoren unter Berücksichtigung des gegenwärtigen sowie längerfristiger Zeiträume zu bestimmen.

4. Vergütungssysteme haben geeigneten Governance-Prozesse und -verfahren zu beinhalten.

Das Risikomanagement und die internen Kontrollen der Bank of America und somit auch der BANA Frankfurt Branch stärken und unterstützen die Entwicklung und Durchführung der angemessener Vergütungssysteme.

Die obigen Grundsätze sind im Zusammenhang mit der allgemeinen Vergütungspraxis einschließlich der Selbstverpflichtung zu einer leistungsangemessenen Bezahlung, der Vergütungspolitik und des Risikomanagementprozesses, der in Bank of America’s Risk Framework festgelegt ist, zu sehen.

Vergütungsstrategie

Die BANA Frankfurt Branch hat sich die globale Vergütungsstrategie der Bank of America, die durch die oben genannten Global Compensation Principles und die Vergütungspolitik geprägt ist zugrundegelegt. Ziel der globalen Vergütungsstrategie ist es, das langfristige, nachhaltige Wachstum aller Geschäftsbereiche und der Bank of America insgesamt durch Vergütungssysteme voranzutreiben, die einen angemessenen Ausgleich zwischen Risiko und finanziellem Erfolg schaffen, um dadurch eine marktgerechte Vergütung zu bieten und Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken zu vermeiden, gleichzeitig aber die Mitarbeiterbindung zu fördern und an den Aktionärsinteressen auszurichten.

Die Vergütungssysteme sind so ausgestaltet, dass sie die Geschäftsgrundsätze der Bank of America unterstützen: Kundenorientierung; Prozessoptimierung und effizientes Risikomanagement;

Verwirklichung des Renditenmodells der Aktionäre der Bank of America; und ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Governance und Entscheidungsprozesse bezüglich der Vergütungspolitik

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems der BANA Frankfurt Branch richtet sich nach der globalen Governance-Struktur. Die Bank of America implementiert ihre Vergütungspolitik auf konzernweiter Basis und hat vier Ebenen zur Überwachung der Vergütungssysteme:

(i) das Board of Directors (das „Board“),

(ii) der Vergütungs- und Arbeitgeberleistungsausschuss (der „Ausschuss“), der sich aus unabhängigen Direktoren zusammensetzt und als globaler Vergütungsausschuss fungiert,

(iii) der Managementvergütungsausschuss und

(iv) Ausschüsse der Fachbereichsleitung und zugeordneter internen Kontrollfunkionen („LOB Vergütungsausschüsse“) und regionale Ausschüsse zur Steuerung der Vergütung.

Der Ausschuss überwacht die Erstellung und Umsetzung der Vergütungspläne sowie Zuweisung der Vergütungsentscheidungen zu dem entsprechenden Level innerhalb der Struktur der Bank of America, so dass sichergestellt ist, dass Entscheidungen auf der relevanten Ebene unter Berücksichtigung der internen Kontrollfunktionen gefällt werden.

Der Ausschuss hat die Vergütungspolitik der Bank of America beschlossen und überprüft diese jährlich (zuletzt im Juli 2017). Die Vergütungspolitik wurde unter Berücksichtigung globaler aufsichtsrechtlicher Initiativen entwickelt, damit die Vergütungssysteme der Bank of America keinen Anreiz zur Eingehung übermäßiger Risikos schaffen.

Der Ausschuss erhält direktes Feedback von den unabhängigen Kontrollfunktionen über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Ferner überprüft der Ausschuss regelmäßig mit dem Chief Risk Officer die Vergütungssysteme, um die Risiken einzuschätzen, die sich aus den Vergütungsplänen ergeben, so dass diese das Risikoverhalten der Mitarbeiter und die marktgerechte Vergütung in einer Weise adressieren, die keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken schafft. Die Überwachung durch den Ausschuss, den Managementvergütungsausschuss, die unabhängigen Kontrollfunktionen und die Fachbereichsleitung haben die Ausgestaltung eines Vergütungssystem zum Ziel, dass das Risiko möglicher Interessenkonflikte minimiert.

Die Verbindung zwischen Gehalt und Leistung

Der Grundstein der Vergütungsphilosophie der Bank of America über alle Geschäftsbereiche hinweg ist es, Leistung zu honorieren – sei es gemessen an der Bank of America Gruppe, der Geschäftsbereiche oder der individuellen Mitarbeiter. Die Vergütung der Mitarbeiter der BANA Frankfurt Branch wird auf Grundlage der globalen Vergütungssysteme festgelegt. Durch den Leistungsmanagementprozess der Bank verstehen die Mitarbeiter mittels eines fortlaufenden Dialogs mit ihrem Manager, welche Leistung von ihnen für ihre Rolle erwartet wird. Der Performance Management Prozess wird von der Leadership Development Abteilung innerhalb von Human Resources entwickelt. Der Prozess wird regelmäßig überprüft, so dass er den Anforderungen und Bedürfnissen der Vorgesetzten an die Bewertung und Mitteilung von Leistungen entspricht. Während des Jahres erhalten die Mitarbeiter Unterstützung zur Erreichung ihrer Ziele und werden letztendlich bezüglich der Leistung in dem gesamten Bewertungszeitraum und der Zielerreichung gemessen.

Die Bank entlohnt nicht die Leistung von Mitarbeitern in einer Form, die Mitarbeiter anreizt in einer Weise zu handeln die im Konflikt zu den Verpflichtungen gegenüber ihrer Kunden steht. Die Leistung jedes Mitarbeiters wird nach quantitativen und qualitativen Parametern sowie aufgrund seines spezifischen Verhaltens beurteilt, und diese Beurteilung ist ein wichtiger Faktor bei allen Bonusentscheidungen für Mitarbeiter. Abhängig von der Rolle des Mitarbeiters beziehen sich

quantitativen Leistungsparameter auf das Unternehmen insgesamt, auf einen Geschäftsbereich oder Produkte. Qualitative Leistungsparameter sind zum Beispiel Qualität und Nachhaltigkeit der Erträge, die erfolgreiche Umsetzung von strategischen Initiativen, die Beiträge zur Risikokultur, der Core Values und den Geschäftsprinzipien der Bank of America.

Die Mitarbeiter erhalten zwei Bewertungen – die Bewertung des Arbeitsergebnisses (auf Grundlage von Kriterien wie z. B. das Geschäftsergebnis) und eine Verhaltensbewertung (aufgrund Kriterien wie z. B. Verhalten, Beiträge zur BANA Frankfurt Branch, Führungsqualitäten, Teamwork usw.). Die Skala für beide Bewertungen ist: „Übertrifft die Erwartungen", „Entspricht den Erwartungen" und „Entspricht nicht den Erwartungen". Beide Bewertungen werden bei der Festsetzung der Vergütung des Mitarbeiters berücksichtigt. Infolgedessen ist die Vergütung eines Mitarbeiters nicht nur davon beeinflusst, was der Mitarbeiter geleistet hat, sondern auch wie der Mitarbeiter diese Leistung erzielt hat. Es ist daher möglich, dass Mitarbeiter keine variable Vergütung erhalten, falls die Gesamtleistung nicht ausreichend ist.

Risikomanagement und Incentive-Programme

Risiken sind Teil jeder wesentlichen Geschäftstätigkeit der Bank of America und somit auch der BANA Frankfurt Branch. Bank of America ist durch die Geschäftsaktivitäten sowohl strategischen Risiken, Kredit-, Markt-, und Liquiditätsrisiken, Compliancerisiken, operationellen Risiken als auch Reputationsrisiken ausgesetzt. Bank of America muss diese Risiken steuern, um langfristig Ergebnisse durch Vermögenserhalt und Werthaltigkeit der Einkünfte zu maximieren. Um die Unternehmensziele der Bank of America, die Risikobereitschaft und die Geschäfts- und Risikostrategien zu unterstützen, wurde eine globale Governance-Struktur aufgesetzt, die Verantwortung für das Risikomanagement sowie für die Governance und Überwachung dieser Tätigkeiten durch die Geschäftsführung und das Board der Bank of America vorgibt.

Die Geschäftsführung entwickelt das vom Board zu genehmigenden Risikokonzept der Bank of America, die die Verantwortlichkeiten der Bank of America, einschließlich der BANA Frankfurt Branch und ihrer Mitarbeiter ihm Rahmen der Risikosteuerung definieren; die Risikoanalyse, die die Parameter zur Eingehung von Risiken definiert; und die Geschäfts- und Risikostrategie. Die Geschäftsführung überwacht, beaufsichtigt durch das Board, das Finanzergebnis der Bank of America, die Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie, die Einhaltung der gesetzten Risikoparameter und die Wirksamkeit der internen Kontrollen.

Basierend auf dem Risikokonzept überprüft Bank of America fortwährend die Struktur der Vergütungssysteme. Der Vergütungsausschuss hat es sich zum Ziel gesetzt sicherzustellen, dass die Governance-Struktur bezüglich der Vergütung einen wirksamen Beitrag zum Gesamtrisikomanagement der Bank von America leistet.

Die variable Vergütungspläne der Bank of America sind so ausgestaltet, dass die Mitarbeiter aufgrund der Beurteilung ihrer individuellen Leistungen und ihrem persönlichen Verhalten sowie dem Erfolg der Bank of America insgesamt und der jeweiligen Geschäftsbereiche vergütet werden. Die Vergütungspläne der Bank of America sind so gestaltet, dass sie auf den jeweiligen Geschäftsbereich und die Jobfunktion abstellen und nicht spezifisch für die BANA Frankfurt Branch sind. Die Bonuspools werden auf Konzernebene erstellt und dann auf die globalen Geschäftsbereiche einschließlich der bei der BANA Frankfurt Branch operierenden Geschäftsbereiche entsprechend aufgeteilt.

Die Bonuspools können angepasst werden, um das langfristige Risiko einzelner Geschäftsbereiche und Produkte widerzuspiegeln. Diese Bonuspools richten sich nach der Gesamtleistung, einschließlich des Risikos, der Bank of America und/oder der spezifischen Geschäftsbereiche oder Produkte, wodurch die Mitarbeiter ein persönliches Interesse an der Rentabilität der Bank of America und ihrer Geschäftsbereiche haben.

Risiken werden auch dadurch einbezogen, dass eine Anpassung der zurückbehaltenen variablen Vergütung vorbehalten ist. Mitarbeiter in Hochrisikobereichen haben einen größeren Anteil an zurückbehaltener Vergütung und unterliegen höheren möglichen Anpassungen.

Die Vergütung der internen Kontrollfunktionen wird unabhängig von den unterstützen Geschäftsbereichen festgelegt. Die Finanzierung des Bonuspools für diese Mitarbeiter beruht auf der Leistung der Bank of America insgesamt, wobei die tatsächliche Vergütung der Mitarbeiter von der persönlichen Leistung im Vergleich zu den festgelegten Zielen abhängt. Für die internen Kontrollfunktionen der BANA Frankfurt Branch lag die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2017 bei unter 50% des Festgehalts, so dass der Schwerpunkt auf dem Festgehalt lag.

Gehälter der Mitarbeiter

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleiter und Mitarbeiter der BANA Frankfurt Branch besteht aus einem Festgehalt, sowie einer variablen ermessensabhängigen jährlichen Vergütung, die hinausgeschoben in Form von Aktien, Equity-basierenden Instrumenten oder bar ausgezahlt wird. Eine garantierte variable Vergütung ist üblicherweise nicht Teil der Vergütungspolitik der BANA Frankfurt Branch, es sei denn in Ausnahmesituationen, um Spitzentalente zu verpflichten. Diese ist dann auf ein Jahr beschränkt. Generell ist der Anteil der variablen Vergütung, der Gegenstand eines Aufschubs ist oder der als Equity-basiertes Instrument ausgegeben wird, umso größer je höher die Position des Mitarbeiters oder die variable Vergütung ist. Nach Ansicht der Bank of America ist equity-basierende variable Vergütung die effizienteste Methode, um die Interessen der Mitarbeiter mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen. Ein wesentlicher Teil der Incentive-Zusagen sind langfristige Incentives, die in der Regel über eine Zeitdauer von drei Jahren nach Gewährung zugeteilt werden und Gegenstand von Malusbestimmungen (z.B. Streichungen) seien können. Dies gilt insbesondere im Fall von nachteiligem Verhalten des Mitarbeiters oder negativer Entwicklung der wirtschaftlichen Situation der Bank of America, des Geschäftsbereiches oder der Abteilungen während dieses Zeitraums. Dieser Ansatz hat das Ziel die Mitarbeiter auf langfristige und nachhaltige Ergebnisse zu fokussieren und die variablen Vergütungszusagen in einer nachvollziehbaren Weise mit dem Gesamtrisiko zu verknüpfen.

Die vertragliche Vereinbarung bezüglich der Zusagen von Equity-basierenden Awards der BANA Frankfurt Branch enthält eine Verpflichtung der Mitarbeiter keine Hedging oder Derivatetransaktionen abzuschließen, die eine Verletzung des Code of Conduct darstellen und der Zielsetzung der aufgeschobenen Vergütung zuwiderlaufen.

In Übereinstimmung mit § 25a (5) KWG hat die BANA Frankfurt Branch ein angemessenes Verhältnis zwischen dem Anteil des Festgehalts und der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung festgelegt, so dass der variable Teil der Vergütung für das Jahr 2017 bei keinem Mitarbeiter das Festgehalt überschreitet.

Quantitative Angaben

Bank of America, N.A., Frankfurt Branch	**Global Banking and Markets**	**Sonstige**	**Gesamt**
Gesamtbetrag Festgehälter **(in Tausend)**	EUR 3.802	EUR 1.023	EUR 4.825
Gesamtbetrag variable Vergütung **(in Tausend)**	EUR 874	EUR 75	EUR 949
Anzahl der Mitarbeiter mit variabler Vergütung	20	15	35
Gesamtbetrag aller Vergütung **(in Tausend)**	EUR 4.676	EUR 1.098	EUR 5.774
Anzahl der Mitarbeiter	26	15	41