

Offenlegung nach der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) für das Jahr 2022

Die Sutor Bank unterliegt den aufsichtsrechtlich Anforderungen an die Angemessenheit der Vergütungssysteme von Banken. Die Sutor Bank ist ein nicht-bedeutendes Institut und legt auf Grund der durchschnittlichen Bilanzsumme der letzten Geschäftsjahre nach § 16 Abs. 2 InstitutsVergV offen. Die Bank hat am 07.12.2022 einen Rechtsformwechsel von einer oHG in eine GmbH vollzogen und firmiert seitdem als Sutor Bank GmbH.

Der nachfolgende Bericht legt die angeforderten Vergütungsangaben für 2022 offen und wird auf der Website der Sutor Bank veröffentlicht.

Geschäfts- und Risikostrategie

Die Sutor Bank ist eine in Hamburg ansässige und inhabergeführte Privatbank. Die strategischen Ziele der Sutor Bank richten sich auf eine hohe Qualität der Leistungen, ein langfristiges Wachstum und den weiteren Ausbau der Marktpositionen in den Geschäftsfeldern Individualkunden- und Sparvertragsgeschäft. Der Schwerpunkt im Geschäft mit vermögenden Individualkunden liegt in der Vermögensberatung und -verwaltung. Hier bietet die Bank den betreuten Privatkunden und Stiftungen Wertpapierdienstleistungen sowie Tages- und Termingeldanlagen an. In Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern entwickelt sie zudem innovative Finanzprodukte und übernimmt das technische und administrative Depotmanagement. Im Vermittlergeschäft bietet die Sutor Bank ihren Kunden Verträge zum Vermögensaufbau durch den Erwerb von Investmentfondsanteilen oder Edelmetallen, staatlich geförderte Altersvorsorgeverträge sowie Vermögensverwaltung auf Basis von Investmentfonds an.

Ein weiterer Vertriebsweg im wertpapier- und kryptobasierten Geschäft ist die Zusammenarbeit mit Fintechs. Hier werden digitalisierte Produkte nach Maß mit Alleinstellungscharakter entwickelt; der Kundenservice wird in erster Linie nicht von uns, sondern vom Fintech selbst erbracht.

Ferner ist es ein Ziel, zusammen mit der BCB Group Ltd. unsere Struktur einer profitabel und risikobewusst arbeitenden Bank beizubehalten, auszubauen und unseren Kunden weiterhin einen nachhaltigen Vermögensaufbau auf Basis eines unabhängigen und produktneutralen Angebots und qualitativ erstklassiger Dienstleistungen zu ermöglichen.

Damit einhergehend werden wir unsere Geschäfts- und Risikopolitik, die Schwerpunkte unserer unternehmerischen Tätigkeit und damit unser Geschäftsmodell einer auf die Vermögensanlage von Privatpersonen spezialisierten Bank fortführen, aber uns neuen Anlagemodellen und Geschäftsideen gegenüber öffnen.

Die Steuerung der Risiken erfolgt auf Gesamtbankebene, die Ertrags- und Kostensteuerung auch auf Ebene der Kerngeschäftsfelder.

Eine aktiv und umsichtig ausgerichtete Risikopolitik sehen wir als unabdingbar für eine Bank an, die wie unser Haus eine vergleichsweise überschaubare Größenordnung hat und sich in einem speziellen geschäftlichen Umfeld bewegt.

Obwohl Ertragschancen genutzt werden, gehört es nicht zu den Zielen des Hauses, kurzfristige Gewinnmaximierungen z.B. durch das Eingehen von Handelspositionen zu erzielen.

Der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in den geschäftlichen Aktivitäten sowie in der Risikosteuerung erfolgte durch die Schaffung einer entsprechenden Organisation in den Fachbereichen einschließlich der Benennung eines Nachhaltigkeitsbeauftragten.

Weitreichendere Informationen finden sich in der Gesamtbankstrategie der Bank für 2022 und 2023.

Beteiligte und Verantwortlichkeiten

Die Governance für die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems in der Sutor Bank folgt den Besonderheiten eines inhabergeführten Unternehmens. Die Geschäftsführung beschließt die grundsätzliche Festlegung zum Vergütungssystem der Mitarbeiter. Diese sind in den Vergütungsgrundsätzen der Bank niedergelegt und berücksichtigen die geschäfts- und risikostrategischen Ziele der Bank. Die Vergütungsgrundsätze sehen dabei unter anderem vor, dass das Vergütungssystem nicht dem Kundeninteresse entgegensteht. Die Vergütungsgrundsätze sowie die korrespondierenden internen Arbeitsanweisungen und Richtlinien werden den Mitarbeitern im Rahmen des Organisationshandbuches zur Verfügung gestellt und von der Geschäftsführung regelmäßig auf Angemessenheit geprüft. Die Kontrolleinheiten werden hinsichtlich der Festlegung und Überprüfung des Vergütungssystems informiert und einbezogen. Die Personalabteilung setzt das Vergütungssystem operativ um und kontrolliert die konforme Umsetzung in der Bank. Die Personalabteilung dokumentiert das Vorgehen und das Ergebnis ihrer Prüfung und berichtet der Geschäftsführung sowie den Kontrolleinheiten. Als nicht-bedeutendes Institut wurde kein Vergütungsausschuss eingerichtet.

Angaben zum Vergütungssystem

Die Bank orientiert sich bei der Gestaltung ihrer Vergütungen am jeweils gültigen Tarifvertrag für das private Bankgewerbe. Das Vergütungssystem ist angemessen, transparent und auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Erfolgsorientierte Vergütungsvereinbarungen, die auf Gewinnmaximierung ausgerichtet sind und das Eingehen unangemessener Risikopositionen für die Bank begründen könnten, werden nicht abgeschlossen. Demzufolge existieren keine Anreizsysteme, die die Gefahr eines Eingehens hoher Risikopositionen bergen. Andere negative Anreize in Form von bedeutenden vertraglichen Abfindungsansprüchen oder vergütungsrelevanten Interdependenzen zwischen Kontrolleinheiten und den kontrollierten Organisationseinheiten bestehen nicht.

Für die Mitarbeiter, deren Tätigkeit dem Gehaltstarifvertrag für das private Bankgewerbe unterliegt, richtet sich das fixe Monatsgehalt nach der jeweiligen Tarifgruppe (TG 1 bis TG 9) und dem entsprechenden Berufsjahr. Das Monatsgehalt wird zwölf Mal im Jahr ausgezahlt. Das tariflich festgelegte 13. Gehalt wird anteilig (jeweils 1/12) mit dem Monatsgehalt ausgezahlt. Weitere Bestandteile des Monatsgrundgehaltes können individuelle Zulagen sein. Darüber hinaus erhalten hochqualifizierte und mit besonderen Kompetenzen ausgestattete Mitarbeiter über- bzw. außertarifliche fixe Vergütungen.

Zusätzlich zur fixen Grundvergütung gewährt die Sutor Bank ihren Mitarbeitern marktübliche Sozialleistungen (z.B. Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge, Firmentickets des öffentlichen Nahverkehrs und/oder HO/Remote-Pauschalen, Jubiläumszuwendungen, Geburtsbeihilfe,

vermögenswirksame Leistungen, Kostenübernahme für Fortbildung und für Reise- und Fahrtkosten sowie Parktickets, verbilligte Kontoführung für Mitarbeiter, Kostenübernahme der Bildschirmarbeitsplatzbrille).

Alle aufgeführten Leistungen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) werden gemäß institutsweiter, allgemeiner und ermessensunabhängiger Regelung gewährt und stellen keine variable Vergütung dar. Somit ist ausgeschlossen, dass negative Anreize geschaffen werden.

Darüber hinaus kann die Bank in Abhängigkeit vom Geschäftsverlauf eines Jahres sowie individueller Leistung und Zielerreichung der Mitarbeiter zusätzlich erfolgsabhängige Boni an Mitarbeiter gewähren. Ein vertraglicher Anspruch auf solche Sonderzahlungen besteht nicht.

Risikoanalyse

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich keine Änderungen bzgl. der Vergütungsgrundsätze ergeben. In 08/22 erfolgte eine Tarifierhöhung um 3,0 % sowie eine Einmalzahlung i.H.v. 500,00 EUR an alle tariflich angestellten Mitarbeiter.

Zusätzlich erhielten ca. 30 % der Mitarbeiter eine individuelle Gehaltsanpassung (z.B. durch eine Tarifgruppenerhöhung oder eine Zulage). Bei der Umsetzung dieser Gehaltserhöhung wird die angemessene Relation (zwischen neuem und altem Gehalt) von der Personalabteilung überprüft. Entspricht diese Relation den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung, erstellt die Personalabteilung die Dokumente zur Umsetzung und legt sie der Geschäftsführung zwecks Unterschrift und im Rahmen des 4-Augen-Prinzips vor.

Die Gehälter an die Mitarbeiter werden stets so gezahlt, dass keine negativen Anreize dem Kundeninteresse entgegenstehen. Des Weiteren gilt, dass alle Mitarbeiter der Bank monetär so entlohnt werden, dass für keinen Mitarbeiter ein Anreiz besteht, nicht im Banken- oder Kundeninteresse zu handeln (z.B. Veruntreuung von Kundengeldern).

Erfolgsbezogene variable Vergütung

Die Gewährung von erfolgsbezogenen variablen Vergütungen steht im Ermessen der Bank. Die Höhe eines gewährten Bonus steht grundsätzlich in angemessener Relation zur gehaltlichen Einstufung eines Mitarbeiters und richtet sich nach seiner individuellen Zielerreichung und Leistung, die jährlich von der jeweiligen Führungskraft beurteilt wird. Die jeweilige Führungskraft unterbreitet im 4. Quartal der Geschäftsführung einen Vorschlag für einen etwaigen Bonus seiner Mitarbeiter. Aus dieser jährlichen Bonuszahlung lässt sich kein wiederkehrender Rechtsanspruch ableiten.

Die Geschäftsführung entscheidet, ob und wenn ja, in welcher Höhe, ein Gesamtbetrag variabler Vergütungen für das jeweilige Geschäftsjahr festgesetzt wird. Dabei berücksichtigt sie die Ertragslage sowie die weiteren finanzwirtschaftlichen Anforderungen an das Bankinstitut. Die Auszahlung erfolgt daher am Jahresende.

Zusätzlich erhält ein sehr kleiner ausgewählter Mitarbeiterkreis in sehr verantwortungsvoller Position im April des Folgejahres eine weitere Bonuszahlung. Lediglich die im April des Folgejahres in Aussicht gestellte Bonuszahlung wird am Vorjahresende zurückgestellt. Es gibt dabei keine Aufteilung in Form von erdienten und nicht erdienten Teilen.

Bei allen Bonuszahlungen kann insgesamt maximal der variable Anteil den Betrag des fixen Anteils am Jahresgehalt eines Mitarbeiters erreichen. Gegenwärtig wird diese Grenze bei Weitem nicht erreicht.

Die Kontrolleinheiten (Risikomanagement, Compliance, Revision und Personalabteilung) werden in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme mit einbezogen. Das Vergütungssystem wird mindestens jährlich von der Geschäftsführung, insbesondere bei der Budgeterstellung, überprüft.

Für das Jahr 2022 erhielten die Mitarbeiter in 12/22 neben einer etwaigen Inflationsausgleichsprämie ggfs. noch eine Sonderzahlung ausgezahlt. Die Verteilung der fixen und variablen Vergütungsbestandteile nach Geschäftsbereichen stellt sich in Tabelle 1 wie folgt dar:

Geschäftsbereich	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Anzahl der Begünstigten
	in TEUR	in TEUR	
Privatkontor	504,1	2,0	6
Vertriebsservice	899,0	24,0	16
Andere Bereiche	6.041,8	145,5	97
Gesamt	7.444,9	171,5	119

Tabelle 1

Da im Dezember 2022 der Rechtsformwechsel von einer oHG zu einer GmbH erfolgte, beinhaltet die oben ausgewiesene Vergütung an die Geschäftsführung nur den Zeitraum der GmbH.

Angabe der wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen

Neben Geldleistungen erhalten die Mitarbeiter ggfs. noch Sachleistungen. Zu den wichtigsten variablen Komponenten gehören neben der jeweiligen Vergütung:

- Arbeitgeberanteil zur betrieblichen Altersvorsorge (4% des Beitrags, max. bis zur BBG)
- Übernahme Direktversicherung
- Geldwerter Vorteil (Firmenwagen)
- PKW-Stellplätze
- Bonuszahlungen

Je nach Betriebszugehörigkeit werden den Mitarbeitern ggfs. o.g. Parameter im Rahmen von Verhandlungsgesprächen vor Vertragsabschluss oder bei etwaigen Beurteilungsgesprächen gewährt. Die Entscheidung hierüber trifft die Geschäftsführung sofern sich dies nicht schon im Rahmen der Gleichbehandlung ergibt.

Unser Vergütungssystem schafft keine Anreize, Nachhaltigkeitsrisiken einzugehen. Das Vergütungssystem ist geschlechtsneutral, sodass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist. Im Sinne der Diversität achten sowohl die Geschäftsführung als auch die Personalabteilung auf eine faire Gleichbehandlung aller Mitarbeiter. Auffälligkeiten werden der Geschäftsführung durch die Personalabteilung aufgezeigt. Im Berichtsjahr gab es keine Beanstandungen.

Einstufung Risikoträger

Risikoträger und Risikoträgerinnen sind solche gemäß § 1 Absatz 21 sowie § 25a Absatz 5b Satz 1 und 2 des Kreditwesengesetzes. Hiernach sind Risikoträger Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt. Als Risikoträger gelten zudem die Geschäftsführung nach Absatz 2 sowie folgende Personengruppen:

1. Mitarbeiter der unmittelbar der Geschäftsführung nachgelagerten Führungsebene;
2. Mitarbeiter mit Managementverantwortung für die Kontrollfunktionen oder die wesentlichen Geschäftsbereiche des Instituts;
3. Mitarbeiter, die im oder für das vorhergehende Geschäftsjahr Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von mindestens 500 000 Euro hatten.

Gemäß unseren Funktionsbeschreibungen zählen alle Abteilungsleiter und deren Stellvertreter zur nachgelagerten Führungsebene (Nr.1). Personengruppen gemäß Nr. 2 und Nr. 3 finden keine Anwendung.

Risikoträger gesamt 2022*	Fixe Vergütung in TEUR	Variable Vergütung in TEUR
		2.859,0

* Die Vergütungen der Risikoträger sind in Tabelle 1 mit enthalten und hier zur Veranschaulichung gesondert dargestellt.

Im Jahr 2022 gab es keine Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr belief. Ebenso gab es keine im Geschäftsjahr gewährten Abfindungen oder Neueinstellungsprämien.