
Offenlegung der Vergütungspolitik in der EMEA-Region

Jährlicher Offenlegungsbericht gemäß Säule 3

Leistungsjahr zum 31.12.2018

31. Mai 2019

Inhalt

	<u>Seite</u>
Hintergrund	2
1. Unternehmensführung und Überwachung	3
<i>Compensation & Management Development Committee</i> (Vergütungs- & Managemententwicklungsausschuss)	3
Vergütungsphilosophie	4
Anpassung der Gehaltspolitik an die Vergütungsphilosophie	5
Aufsichtsrechtliche Aspekte	6
Unternehmensführung auf Ebene der Gesellschaften	7
Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	8
2. Vergütungsstruktur	9
Bestandteile der Festvergütung	9
Bestandteile der leistungsbezogenen (variablen) Vergütung	9
Vergütung bei Eintritt oder Austritt	12
Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern	12
3. Kopplung der Vergütung an die Performance	13
Festlegung von Bonuspools	13
Performance-Entwicklung	13
Beurteilung der Performance-Entwicklung für identifizierte Mitarbeiter	15
Performance-Entwicklung für Mitarbeiter im Anlagebereich	15
4. Risikomanagement	17
Risiko-, Kontroll- und Verhaltensprüfungsprozess	17
Regelungen für Malus und Rückforderung	18
Kultur und Verhalten	19

Hintergrund

Dieses Dokument enthält eine Zusammenfassung der für die Tochterunternehmen und Niederlassungen von J.P. Morgan in Europa, im Nahen Osten und in Afrika (die „**Gesellschaften**“, gemeinsam das „**EMEA-Geschäft**“) geltenden Vergütungspolitik in Bezug auf das am 31. Dezember 2018 endende Leistungsjahr.

Dieses Dokument erfüllt die Anforderungen bezüglich der Offenlegung qualitativer Vergütungsinformationen gemäß Säule 3 des Basler Rahmenwerks, einschließlich der nach Artikel 450 Absatz 1 Buchst. (a)–(f) der Eigenkapitalverordnung („**CRR**“)¹ erforderlichen Informationen über die jeweils in der Europäischen Union („**EU**“) regulierten Gesellschaften sowie der Informationen gemäß entsprechenden Anforderungen in anderen Rechtsordnungen im EMEA-Raum.

Die gemäß Säule 3 des Basler Rahmenwerks erforderliche Offenlegung quantitativer Vergütungsinformationen (einschließlich Artikel 450 Absatz 1 Buchst. (g)–(i) CRR) ist in den einzelnen Säule-3-Offenlegungsberichten der jeweiligen Gesellschaft enthalten². Diese einzelnen Offenlegungsberichte enthalten ggf. auch zusätzliche spezifische qualitative Informationen in Bezug auf die jeweilige Gesellschaft.

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich in diesem Dokument die Begriffe „**J.P. Morgan**“ und „**Unternehmen**“ auf die J.P. Morgan Chase & Co. Gruppe und jedes der weltweiten Einzelunternehmen dieser Gruppe. Aufgrund seiner Zugehörigkeit zum Unternehmen unterliegt das EMEA-Geschäft der globalen Vergütungsphilosophie sowie der globalen Gehaltspolitik von J.P. Morgan. Dieses Dokument ist daher in Zusammenhang mit dem jüngsten in den USA abzugebenden *Proxy Statement* des Unternehmens (das „**Proxy Statement**“)³ zu lesen.

Dieses Dokument enthält allgemeine Grundsätze, die den konkreten Bestimmungen der jeweils geltenden Bedingungen des jeweiligen Vergütungsplans unterliegen.

Dieser Bericht wurde zuletzt im Mai 2019 aktualisiert, wobei keine wesentlichen Änderungen gegenüber des Berichts 2018 vorgenommen wurden.

¹ Verordnung (EU) Nr. 575/2013

² Diese Offenlegungsberichte stehen unter <http://investor.shareholder.com/jpmorganchase/basel.cfm> zur Verfügung.

³ Das jüngste Proxy Statement steht unter <http://investor.shareholder.com/jpmorganchase/index.cfm> zur Verfügung.

1. Unternehmensführung und Überwachung

Compensation & Management Development Committee (Vergütungs- & Managemententwicklungsausschuss)

Das Unternehmen ist der Überzeugung, dass seine unternehmensweite Vergütungsphilosophie und deren Umsetzung eine ordnungsgemäße Unternehmensführung und Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Vorschriften fördern. Diese Philosophie unterliegt der unabhängigen Überwachung und Kontrolle seitens des *Compensation and Management Development Committee* („**CMDC**“), eines Ausschusses des Leistungsorgans der J.P. Morgan Chase & Co, der Konzernobergesellschaft des Unternehmens.

Das CMDC besteht ausschließlich aus Mitgliedern des Leistungsorgans in Aufsichtsfunktion. Die Geschäftsordnung (*Charter*) des CMDC und die derzeitigen Mitglieder sind auf der Website des Unternehmens aufgeführt⁴.

Das CMDC überwacht die Vergütungsprogramme des Unternehmens fortlaufend und während des gesamten Jahres, sodass die Programme proaktiv auf aktuelle und bevorstehende Entwicklungen oder Herausforderungen eingestellt werden können. Zu den wichtigsten Überwachungsaufgaben des CMDC in Bezug auf die Vergütungsprogramme des Unternehmens gehören:

- die regelmäßige Prüfung und Genehmigung einer Erklärung zur Vergütungsphilosophie und zu den Vergütungsgrundsätzen und -praktiken des Unternehmens, die als Leitlinien für die Gestaltung der Vergütungspläne und -programme des Unternehmens für das *Operating Committee* (Ausschuss für operative Angelegenheiten) sowie alle anderen Mitarbeiter des Unternehmens dienen
- die Prüfung der Vergütungspraktiken des Unternehmens und des Verhältnisses zwischen Risiken, Risikomanagement und Vergütung (einschließlich Sicherheit und Solidität sowie Vermeidung von Vorgehensweisen, die das Eingehen übermäßig hoher Risiken begünstigen würden)
- die Einführung von Vergütungspraktiken und die Genehmigung von ggf. erforderlichen Formeln, Performance-Maßstäben oder Pool-Berechnungen unter Einhaltung der anwendbaren US-amerikanischen und weltweiten aufsichtsrechtlichen, gesetzlichen sowie Governance-Vorschriften
- die Prüfung und Genehmigung von leistungsbezogenen Gesamtvergütungspools (einschließlich des Verhältnisses von Aktien- und Barkomponenten)
- die Prüfung des am Geschäft ausgerichteten leistungsbezogenen Vergütungsplans, dessen Gestaltung und Beurteilungsrahmen
- die Prüfung und Genehmigung der Vergütung des *Operating Committee* des Unternehmens und die Unterbreitung eines Vergütungsvorschlags in Bezug auf den CEO gegenüber dem Leistungsorgan zur Verhandlung und Verabschiedung seitens der Mitglieder des Leistungsorgans in Aufsichtsfunktion
- die Prüfung der Vergütung von Mitarbeitern, bei denen es sich um wesentliche Risikoträger gemäß den Richtlinien der US-Notenbank (*Federal Reserve*) („Tier-1-Mitarbeiter“) und/oder identifizierte Mitarbeiter (wie nachstehend im Abschnitt ‚Aufsichtsrechtliche Aspekte‘ definiert) handelt
- die Prüfung und Genehmigung der Bedingungen von Vergütungszuteilungen, einschließlich Bestimmungen zu Rückzahlungsforderungen/Vergütungsrückforderungen

⁴ Die Geschäftsordnung und die Aufstellung der aktuellen Mitglieder des CMDC stehen unter <https://www.jpmorganchase.com/corporate/About-JPMC/ab-compensation-management.htm> zur Verfügung.

Des Weiteren findet jährlich eine gemeinsame Sitzung des CMDC und des *Directors' Risk Policy Committee*) zur Überprüfung der unternehmensweiten Personalpraxis und der unternehmensweiten Vergütungspraktiken statt; dazu gehören:

- die Art und Weise, wie das Unternehmen Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte in den wichtigsten Bereichen der Personalpraxis berücksichtigt, u. a. Performance-Entwicklung, Vergütung, Beförderung und Nachfolgeplanung
- Vergütungsmerkmale und -elemente, mittels derer die leichtfertige Übernahme von Risiken verhindert werden soll (z. B. Erdienung über mehrere Jahre, Vergütungsrückforderungen, Verbot von Absicherungsgeschäften etc.)
- Verfahren in Bezug auf die jährlichen leistungsbezogenen Vergütungspools für Geschäftsfelder („**Geschäftsfelder**“) und Leitungs- und Zentralfunktionen (*Corporate*)
- aufsichtsrechtliche Neuerungen, die sich auf die Personalpraxis ausgewirkt haben oder in Zukunft auswirken können

Den Ausschüssen werden ferner Informationen zum Performance-Entwicklungs-Verfahren des Unternehmens, eine Zusammenfassung des Feedbacks des entsprechenden Jahres in Bezug auf Risiken, Kontrolle und Verhaltensweisen sowie Updates bezüglich der Angelegenheiten des *HR Control Forum* (Personalkontrollgremium) zur Verfügung gestellt.

Das CMDC trat im Leistungsjahr 2018 sieben Mal zu Sitzungen zusammen. Für dieses Leistungsjahr haben das CMDC und das Leitungsorgan nicht die Dienste eines Vergütungsberaters in Anspruch genommen. Stattdessen stellte die Personalabteilung des Unternehmens dem CMDC und dem Leitungsorgan sowohl interne als auch externe Vergütungsdaten sowie regelmäßige Updates zur Verfügung, um die Einhaltung der maßgeblichen Vorschriften und Richtlinien der Aufsichtsbehörden des Unternehmens sowie der geltenden gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen.

Vergütungsphilosophie

Die bewährte Vergütungsphilosophie des Unternehmens stellt Leitlinien für vergütungsbezogene Entscheidungsprozesse auf sämtlichen Ebenen des Unternehmens, einschließlich des EMEA-Geschäfts, zu Verfügung. Im Sinne der Förderung einer gerechten und einheitlichen Vorgehensweise innerhalb des Unternehmens ist dem Unternehmen an einer klaren Kommunikation seiner Vergütungsphilosophie gelegen.

Die nachstehende Aufstellung enthält eine Zusammenfassung der Vergütungsphilosophie des Unternehmens:

Vergütungsphilosophie	
Kopplung der Vergütung an die Performance und Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre	<ul style="list-style-type: none"> • Bei vergütungsbezogenen Entscheidungen orientiert sich das Unternehmen an der langfristigen risikobereinigten Performance (einschließlich Performance-Bewertung seitens Risiko- und Kontrollexperten des Unternehmens) und honoriert Verhaltensweisen, die für das Unternehmen einen nachhaltigen Wert generieren. Daher soll die Vergütung nicht übermäßig formelhaft, starr oder kurzfristig orientiert sein.
Förderung einer Kultur des gemeinsamen Erfolgs	<ul style="list-style-type: none"> • Zur Förderung einer Kultur des „gemeinsamen Erfolgs“ soll Teamwork gefördert und honoriert werden. • Bei der Beurteilung der Performance eines Mitarbeiters sollen Beiträge innerhalb des Unternehmens, innerhalb der Geschäftsbereiche und auf individueller Ebene berücksichtigt werden.

<p>Gewinnung und Bindung der besten Talente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der langfristige Erfolg des Unternehmens hängt vom Talent seiner Mitarbeiter ab. Das Vergütungssystem des Unternehmens spielt bei der Gewinnung, richtigen Motivierung und Bindung der besten Talente eine bedeutende Rolle. • Eine wettbewerbsfähige und angemessene Vergütung soll der Gewinnung und Bindung der besten Talente zum Ausbau und Erhalt des Geschäfts des Unternehmens förderlich sein.
<p>Integration von Risikomanagement und Vergütung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Risikomanagement, Rückzahlungsforderungen in Bezug auf die Vergütung und Rückzahlungsrichtlinien sollen ausreichend belastbar und strikt organisiert sein, um das Eingehen übermäßig hoher Risiken zu verhindern. • <i>HR Control Forums</i> sollen zu einer ehrlichen, gerechten und objektiven Beurteilung führen und die für bedeutende risikobezogene Ereignisse verantwortlichen Personen sowie deren Grad der Verantwortlichkeit identifizieren. • Die Rückforderungsrichtlinien sehen auch Rückzahlungsforderungen in Bezug auf Bar- und Aktienvergütungen vor. • Die Gehaltspolitik des Unternehmens muss sowohl in den USA als auch weltweit in Einklang mit den geltenden Vorschriften und Regularien stehen.
<p>Keine besonderen Vergünstigungen und keine leistungsunabhängige Vergütung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vergütung soll unkompliziert sein und in erster Linie aus leistungsbezogenen Bar- und Aktienkomponenten bestehen. • Das Unternehmen bietet keine besonderen zusätzlichen Altersvorsorgeleistungen oder sonstigen besonderen Leistungen ausschließlich für Führungskräfte und verfügt weder über Change-of-control Vereinbarungen noch über Golden Parachutes, Merger-Boni oder andere besondere Abfindungsvereinbarungen für Führungskräfte.
<p>Beibehaltung starker Corporate-Governance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eine starke Corporate Governance wird durch die unabhängige Überwachung des Vergütungsprogramms für Führungskräfte seitens des Leistungsorgans der J.P. Morgan Chase & Co. gefördert; dazu gehören die Festlegung der Vergütungsphilosophie des Unternehmens, die Prüfung und Genehmigung der leistungsbezogenen Gesamtvergütungspools des Unternehmens sowie die Genehmigung der Vergütung des <i>Operating Committee</i>, einschließlich der Bedingungen von Vergütungszuteilungen. • Das Unternehmen verfügt über ein striktes Verfahren zur Prüfung von Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekten auf Ebene des Unternehmens sowie auf Ebene der verschiedenen Geschäftsfelder, Funktionen und Regionen, aus dem sich neben anderen Maßnahmen gegen Mitarbeiter Auswirkungen auf die Vergütungspools sowie Kürzungen der individuellen Vergütung ergeben haben oder ergeben können.
<p>Transparenz gegenüber den Aktionären</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz gegenüber den Aktionären hinsichtlich des Vergütungsprogramms für Führungskräfte des Unternehmens ist von wesentlicher Bedeutung. Um den Aktionären ausreichend Informationen und Angaben über Zusammenhänge zur Verfügung zu stellen und diesen so die Beurteilung des Programms und der Vorgehensweisen sowie deren Wirksamkeit zu ermöglichen, legt das Unternehmen sämtliche wesentliche Bedingungen seines Vergütungsprogramms für Führungskräfte sowie ggf. sämtliche vom Unternehmen als Reaktion auf wesentliche Ereignisse getroffenen Maßnahmen offen.

Anpassung der Gehaltspolitik an die Vergütungsphilosophie

Das Unternehmen ist der Auffassung, dass die Wirksamkeit seines Vergütungsprogramms von der Anpassung einer soliden performancebezogenen Gehaltspolitik an seine Vergütungsphilosophie gemäß nachstehender Aufstellung abhängt.

Anpassung der Gehaltspolitik an die Vergütungsphilosophie	
<ul style="list-style-type: none"> • Auf Grundsätzen basierende Vergütungsphilosophie Stellt Leitlinien für vergütungsbezogene Entscheidungsprozesse auf sämtlichen Ebenen des Unternehmens auf 	<ul style="list-style-type: none"> • Pay-at-risk (Variable Vergütung) Gut ausgewogene kurz-, mittel- und langfristige Anreize, die auf langfristigem und nachhaltigem Wert, Sicherheit und Solidität basieren.
<ul style="list-style-type: none"> • Wirkungsvolle Rückforderungsbestimmungen Umfassende Rückforderungsbestimmungen bezüglich Rückzahlungsforderungen ermöglichen es dem Unternehmen, ggf. nicht unverfallbare zugeteilte Leistungen zu streichen oder zu reduzieren und die Rückzahlung einer bereits ausgezahlten Vergütung zu verlangen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Strikte Verbote von Absicherungsgeschäften und Verpfändung Striktes Verbot von Absicherungsgeschäften und Verpfändung von nicht unverfallbaren zugeteilten Leistungen und nicht ausgeübten virtuellen Optionen (<i>stock appreciation rights</i>) für alle Mitarbeiter sowie von unmittelbar von Mitgliedern des <i>Operating Committee</i> gehaltenen Aktien.
<ul style="list-style-type: none"> • Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte wirken sich auf das Gehalt aus Bei der Gehaltsentscheidung berücksichtigt das Unternehmen wesentliche Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte und passt die Vergütung erforderlichenfalls an. 	<ul style="list-style-type: none"> • Starkes Engagement der Aktionäre Jedes Jahr erhält das Leitungsorgan der J.P. Morgan Chase & Co Feedback von den Aktionären zu einer Reihe von Themen, u. a. zu den Vergütungsprogrammen und Vergütungssancen des Unternehmens.
<ul style="list-style-type: none"> • Vergleich mit Wettbewerbern Um eine fundierte Entscheidung bezüglich Gehaltsniveaus und Gehaltspolitik treffen zu können, stellt sich das Unternehmen dem Vergleich mit entsprechenden Marktdaten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungsvoller Einsatz von Aktien Das Unternehmen verfolgt bei seinem Aktienprogramm einen verantwortungsvollen Ansatz und verwendete im Jahr 2018 weniger als 1 % der gewichteten durchschnittlichen Anzahl der Aktien (verwässert) (<i>less than 1% of weighted average diluted shares</i>) für die Mitarbeitervergütung.

Mitglieder des *Operating Committee* sind zudem zum Halten eines erheblichen Teils der netto im Rahmen von Zuteilungen bezogenen Aktien verpflichtet, um ihre Beteiligung langfristig zu erhöhen. Nähere Angaben zu den Vorschriften bezüglich des Aktieneigentums und des Haltens der Aktien enthält das *Proxy Statement* des Unternehmens.

Aufsichtsrechtliche Aspekte

Als Finanzdienstleistungsunternehmen unterliegen die Gesellschaften im EMEA-Geschäft einer Vielzahl von Vergütungsvorschriften, insbesondere innerhalb der Europäischen Union („EU“).

Viele dieser Vorschriften verpflichten das Unternehmen, diejenigen Mitarbeiter zu identifizieren, die aufgrund ihrer Funktion und/oder ihrer Aufgaben als „Risikoträger“ eingestuft werden (auch als „**Identifizierte Mitarbeiter**“ bezeichnet). Häufig unterliegen identifizierte Mitarbeiter strengeren Vorgaben in Bezug auf ihre Vergütung, insbesondere in Bezug auf die Struktur ihrer leistungsbezogenen (variablen) Vergütung.

In Bezug auf die Eigenkapitalrichtlinie IV („**CRD IV**“) erfolgt die Einstufung von Personen als identifizierte Mitarbeiter der jeweiligen Gesellschaften im EMEA-Geschäft auf Grundlage der Kriterien der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde und der jeweils anwendbaren lokalen Vorschriften („**Identifizierte Mitarbeiter gemäß CRD IV**“). Gemäß der AIFM-Richtlinie („**AIFMD**“) und der jüngsten Version der OGAW-Richtlinie („**OGAW V**“) sind die jeweiligen Gesellschaften im EMEA-Geschäft ferner verpflichtet, diejenigen Personen zu identifizieren, die aufgrund ihrer Funktion und/oder ihrer Aufgaben eine wesentliche Auswirkung auf das Risikoprofil der jeweiligen Gesellschaften oder das Risikoprofil der von ihnen verwalteten alternativen Investmentfonds („**AIFs**“) bzw. OGAW-Fonds haben können. Die Einstufung von Personen als identifizierte Mitarbeiter gemäß AIFMD bzw. OGAW V erfolgt auf Grundlage der Leitlinien der Europäischen

Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde und der jeweils anwendbaren lokalen Vorschriften („Identifizierte Mitarbeiter gemäß AIFMD“ bzw. „Identifizierte Mitarbeiter gemäß OGAW“, gemeinsam mit den Identifizierten Mitarbeitern gemäß CRD IV als „Identifizierte Mitarbeiter“ bezeichnet).

Bei den für die jeweiligen Gesellschaften als Identifizierte Mitarbeiter eingestuftten Personen kann es sich (unter anderem) um folgende Personen handeln:

- Mitglieder des Leitungsorgans der jeweiligen Gesellschaften in Management- oder Aufsichtsfunktion
- Mitglieder der oberen Führungsebene, einschließlich *Senior Managers* gemäß dem *Senior Manager Regime* des Vereinigten Königreichs
- Leiter der Bereiche Risiko, Compliance und Innenrevision (*Heads of Risk, Compliance und Internal Audit*) sowie ggf. die ihnen direkt unterstellten Mitarbeiter
- Leiter ‚wesentlicher Geschäftsbereiche‘ sowie ggf. die ihnen direkt unterstellten Mitarbeiter
- Leiter wichtiger Funktionsbereiche, u. a. Finanzen, Personal (*HR*), Technologie und Recht
- Leiter des Portfoliomanagements und andere hochrangige Portfoliomanager (abhängig von Volumen und Bedeutung der von ihnen verwalteten Fonds)
- Personen, die im vorangegangenen Leistungsjahr eine Gesamtvergütung von mindestens EUR 500.000 erhalten haben oder bei denen davon ausgegangen wird, dass sie eine wesentliche Auswirkung auf das Risikoprofil haben, entsprechend der Anwendung der technischen Regulierungsstandards (RTS)

Die verschiedenen Gruppen Identifizierter Mitarbeiter werden fortlaufend überprüft und Identifizierte Mitarbeiter werden über ihre Einstufung sowie ggf. über Auswirkungen auf ihre Vergütungsstruktur in Kenntnis gesetzt. Eine Person kann gemäß CRD IV, AIFMD und/oder OGAW V ein Identifizierter Mitarbeiter sein.

Unternehmensführung auf Ebene der Gesellschaften

Die Vergütungsphilosophie des Unternehmens sowie ihre Umsetzung werden regelmässig vom CMDC überprüft, um sicherzustellen, dass sie mit der Risikobereitschaft, der Geschäftsstrategie und den langfristigen Interessen des Unternehmens in Einklang stehen und die jeweiligen Vorschriften erfüllt werden. Zum besseren Verständnis der Pflichten des Unternehmens in diesem Bereich erhält das CMDC Updates zu wesentlichen aufsichtsrechtlichen Entwicklungen, die sich auf die Vergütungsstruktur oder die Vergütungspraktiken auswirken können, auch in Bezug auf das EMEA-Geschäft.

Zudem ist das Leitungsorgan der jeweiligen Gesellschaften im EMEA-Geschäft ggf. für die mindestens jährliche Prüfung und Verabschiedung der Bedingungen der geltenden Vergütungspolitik und die Überwachung ihrer Umsetzung zuständig, soweit sie auf die jeweilige Gesellschaft Anwendung findet. In einigen Rechtsordnungen kann diese Zuständigkeit auf einen Vergütungsausschuss (*Remuneration Committee*) übertragen werden, der aus Mitgliedern in Aufsichtsfunktion des jeweiligen Leitungsorgans besteht.

Die Funktionsbereiche Risiko und Compliance der Gesellschaft wirken ggf. an der Überprüfung der geltenden Vergütungspolitik mit, wozu auch die Prüfung des Ansatzes zur Identifikation der jeweiligen Identifizierten Mitarbeiter zählt. Der Funktionsbereich Innenrevision (*Internal Audit*) führt jährlich unabhängige Tests durch, was auch eine Beurteilung der Gestaltung, Umsetzung und Wirksamkeit der jeweiligen Vergütungspolitik des Unternehmens beinhaltet, einschließlich einer Beurteilung der Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Vorschriften, und die Ergebnisse werden dem jeweiligen Leitungsorgan vorgestellt.

Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten

Zur Unternehmensführungspraxis des Unternehmens im Bereich Vergütung gehören eine Reihe von Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten, einschließlich der Folgenden:

- Das CMDC besteht ausschließlich aus Mitgliedern des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion und überwacht die Vergütungsphilosophie des Unternehmens unabhängig
- Das Unternehmen führt bei sämtlichen Mitarbeitern belastbare Prüfungen der Performance-Entwicklung durch. Bei Mitarbeitern, die für aufsichtsrechtliche Zwecke in bestimmte Kategorien eingestuft werden, beispielsweise identifizierte Mitarbeiter, ist dieses Verfahren auch mit der unmittelbaren Einholung zusätzlichen Feedbacks von Risiko- und Kontrollexperten (*Risk and Control professionals*), die das Verhalten des Mitarbeiters in den Bereichen Risiko und Kontrolle unabhängig bewerten, verbunden
- Sämtlichen Mitarbeitern sind Absicherungsgeschäfte sowie die Verpfändung von nicht unverfallbare aktienbasierten Vergütungen und nicht ausgeübten Aktienoptionen (*unexercised options*) oder virtuellen Aktienoptionen (*Stock Appreciation Rights*) untersagt. Mitgliedern des *Operating Committee* sind ferner Absicherungsgeschäfte sowie die Verpfändung von unmittelbar oder von im Rahmen einer zurückbehaltenen Vergütung erhaltenen Aktien untersagt
- Aktives Engagement, Transparenz und Bewertung von Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekten seitens der Leiter der Kontrolleinheiten, der oberen Führungsebene und fachlicher Experten innerhalb des Unternehmens
- Die Vergütung der Kontrolleinheiten richtet sich nach unabhängigen Zielvorgaben und die Zuteilung leistungsbezogener Vergütungskomponenten an diese Personenkreise erfolgt unabhängig von den Geschäftsfeldern, die von den Kontrolleinheiten unterstützt werden
- Der Chief Executive Officer, der Chief Risk Officer, der Chief Financial Officer und der Director of Human Resources des Unternehmens prüfen die Empfehlungen für die leistungsbezogenen Vergütungspools, die anschließend im Dezember dem CMDC und dem *Directors' Risk Policy Committee* vorgelegt werden. Schließlich trifft das CMDC nach Verhandlung in der bzw. den jährlichen gemeinsamen Sitzungen die endgültige Entscheidung über den angemessenen leistungsbezogenen Vergütungspool
- Individuelle Vergütungsentscheidungen unterliegen der Überwachung und Billigung der Unternehmensführung, was auch eine Prüfung seitens der Personalabteilung beinhaltet. Personen auf hohem Gehaltsniveau unterliegen der Prüfung seitens des *Operating Committee* des Unternehmens sowie seitens des CMDC
- Für sämtliche Formen der leistungsbezogenen Vergütung gelten wirkungsvolle Bestimmungen bezüglich Vergütungsrückforderungen und Rückzahlungsforderungen sowie formalisierte und strikt organisierte Prüfungs- und Festsetzungsverfahren
- Die Performance-Entwicklung und damit in Zusammenhang stehende Vergütungsverfahren konzentrieren sich auf die Erbringung von Produkten und Dienstleistungen mit dem Ziel einer dauerhaften Fokussierung auf die Wahrung, Entwicklung und Vertiefung von langfristigen und nachhaltigen Kundenbeziehungen, die sich an den Kundenbedürfnissen orientieren
- Ein Teil der variablen Vergütung einiger Mitarbeiter im Anlagebereich (einschließlich Portfoliomanager und Research-Analysten) des Geschäftsbereichs *Asset and Wealth Management* (Vermögensverwaltung) erfolgt verpflichtend als zurückbehaltene Vergütung (*deferred compensation*) in Form von Fondsanteilen, die die von diesen Mitarbeitern verwalteten oder betreuten Fonds nachbilden. Das Unternehmen hat die aufgrund dieser Vereinbarung potenziell entstehenden Interessenskonflikte geprüft und ist der Überzeugung, dass die wohlverstandenen Interessen der Kunden besser gewahrt werden, wenn die variable Vergütung an der Performance der verwalteten Fonds ausgerichtet ist

2. Vergütungsstruktur

Die performancebezogene Gehaltspolitik des Unternehmens orientiert sich an der Gesamtvergütung – Grundgehalt und leistungsbezogene Vergütung – auf Grundlage der Performance des Unternehmens, Geschäftsfelds oder Funktionsbereichs und der jeweiligen Person. Dazu gehört eine ganzheitliche Beurteilung der allgemeinen Performance eines Mitarbeiters unter Berücksichtigung von Geschäftsergebnissen, Kunden/Stakeholdern, Teamwork und Führung sowie Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekten.

Die Höhe der Festvergütung ermöglicht einen vollkommen flexiblen Ansatz bezüglich der leistungsbezogenen (variablen) Vergütung, einschließlich der Möglichkeit einer Absenkung der leistungsbezogenen Vergütung auf null. Sofern anwendbare Vorschriften eine Beschränkung des Verhältnisses zwischen fester und variabler Vergütung vorsehen, hält das EMEA-Geschäft diese ein. Das Unternehmen hat die jeweilige Billigung der Aktionäre gemäß Artikel 94 Abs. 1 Buchst. g CRD IV (und der entsprechenden Umsetzung in nationales Recht) für ein maximales Verhältnis von fester zu variabler Vergütung von höchstens 1:2 für identifizierte Mitarbeiter gemäß CRD IV im EMEA-Geschäft eingeholt.

Nachfolgend sind die möglichen Vergütungsbestandteile für Mitarbeiter im EMEA-Geschäft beschrieben.

Bestandteile der Festvergütung

Die Festvergütung besteht in erster Linie aus dem Grundgehalt. Viele Faktoren können das Grundgehalt eines Mitarbeiters beeinflussen, beispielsweise seine Funktion, seine Erfahrung, das marktübliche Gehaltsniveau, der Ort der Tätigkeit und die Verfügbarkeit von qualifizierten Mitarbeitern. Das Grundgehalt kann abhängig von Geschäftsfeld/Funktionsbereich und Funktion des Mitarbeiters den gesamten oder einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters ausmachen. Das Grundgehalt wird üblicherweise jährlich im Rahmen der regelmäßigen Jahresendplanung geprüft, wobei Erhöhungen in der Regel ab Februar des Folgejahres gelten.

Individuelle Gehaltserhöhungen erfolgen im Rahmen des jährlichen Gehaltsbudgets des Unternehmens. Die jährlichen Gesamtgehaltsbudgets des Unternehmens werden nach Prüfung der Aufwendungen, der wirtschaftlichen Aussichten, des Wettbewerbs am Markt, landesspezifischer Inflation und anderer maßgeblicher Faktoren festgelegt.

Das Grundgehalt wird ergänzt durch Leistungen und Versorgungsbeiträge, die nach Maßgabe der lokalen Marktpraxis und Gesellschaftszielen gewährt werden. Dazu gehören unter anderem die Gewährung von beitragsorientierten Pensionsplänen (einschließlich einiger angepasster Arbeitgeberbeiträge), Übernahme der Kosten der medizinischen Versorgung, Lebensversicherungen und andere übliche Sonderleistungen. An einigen Orten können die Mitarbeiter Zulagen im Hinblick auf ihre Funktion, Aufgaben oder Erfahrung („**Festzulagen**“) oder im Hinblick auf die lokalen Lebenshaltungskosten („**Ortszulagen**“) erhalten. Festzulagen und Ortszulagen sind nicht leistungsbezogen und werden in der Regel monatlich bar ausgezahlt.

Im Falle von ins Ausland entsandten Mitarbeitern können weitere Festzulagen zum Grundgehalt gezahlt werden, die den Lebenshaltungskosten und geltenden Steuersätzen im Einsatzland und/oder der Funktion des Mitarbeiters während der Entsendung Rechnung tragen („**Auslandszulagen**“). Diese Mitarbeiter können an den Pensionsprogrammen ihres jeweiligen Heimatlandes teilnehmen und haben unter Umständen Anspruch auf Steuer- und Rechtsberatung.

Im EMEA-Geschäft werden keine ermessensabhängigen leistungsbezogenen Pensionsleistungen gewährt.

Bestandteile der leistungsbezogenen (variablen) Vergütung

Im EMEA-Geschäft erfolgt die leistungsbezogene (variable) Vergütung in erster Linie im Rahmen des *Annual Incentive Compensation Plan* (jährlicher leistungsbezogener Vergütungsplan) des Unternehmens, einem ermessensabhängigen Vergütungsprogramm, das mit den Grundprinzipien der Vergütungsphilosophie des Unternehmens in Einklang steht. Ziel des Plans sind die Motivation der Mitarbeiter zur Erzielung nachhaltiger Ergebnisse und zur klaren Orientierung an Risiko- und

Kontrollaspekten sowie den ‚How We Do Business‘-Grundsätzen des Unternehmens und die Honorierung der entsprechenden Zielerreichung.

Die im Rahmen des Plans gewährte ermessensabhängige leistungsbezogene Vergütung („**leistungsbezogene Vergütung**“) kann sich wie folgt zusammensetzen:

- Barbonus
- einer Sperrfrist unterliegende Aktien (*retained stocks*) (lediglich für identifizierte Mitarbeiter)
- Restricted Stock Units („**RSUs**“)
- *Performance Share Units* („**PSUs**“) (lediglich für Mitglieder des *Operating Committee* des Unternehmens)
- zurückbehaltene Barvergütung (lediglich für identifizierte Mitarbeiter)
- *Mandatory Investor Plan* („**MIP**“) (lediglich für bestimmte Mitarbeiter in den Geschäftsfelds *Asset and Wealth Management*)

Die Gewährung steht unter dem Vorbehalt des Rechts des Unternehmens, unter bestimmten Umständen (wie nachstehend beschrieben) eine nicht unverfallbar erdiente oder nicht ausgeübte zugeteilte Leistung zum Erlöschen zu bringen oder zu reduzieren („**Malus**“) und die Rückzahlung des Wertes bestimmter bereits im Rahmen unverfallbarer zugeteilter Leistungen gewährter Aktien zu verlangen („**rückforderung**“) (*Clawback*). Im Folgenden sind diese Bestandteile der leistungsbezogenen Vergütung näher beschrieben.

Barbonus

Der Baranteil der leistungsbezogenen Vergütung wird in der Regel zeitnah nach Ablauf des jeweiligen Leistungsjahrs gezahlt. In der Regel steigt mit zunehmender Seniorität oder zunehmender Bedeutung der Funktion eines Mitarbeiters der Anteil der zurückgehaltenen aktienbasierten Vergütungskomponente an der leistungsbezogenen Vergütung (siehe unten).

Retained Stocks (Einer Sperrfrist unterliegende Aktien)

Bei Identifizierten Mitarbeitern kann ein Teil der nicht aufgeschobenen leistungsbezogenen Vergütung in Form von sofort unverfallbar zugeteilter Aktien erfolgen, die einer Sperrfrist nach Erdienung unterliegen, während der kein Verkauf und keine Verpfändung sowie keine Abtretung und keine Übertragung der bezogenen Aktien auf ein privates Wertpapierdepot erfolgen darf. Die Dauer dieser Sperrfrist und der Anteil der in Form von einer Sperrfrist unterliegenden Aktien geleisteten leistungsbezogenen Vergütung entsprechen mindestens den Mindestanforderungen der anwendbaren Vorschriften, gemäß denen diese Mitarbeiter als identifizierte Mitarbeiter eingestuft werden.

Restricted Stock Units

Die zurückbehaltene aktienbasierte Vergütungskomponente der leistungsbezogenen Vergütung wird in Form von RSUs gewährt (jede RSU verbrieft ein Recht auf Bezug einer Stammaktie von JPMorgan Chase am Ablauftag der Bindungsfrist). Dividendengleiche Zahlungen auf die RSUs erfolgen zum selben Zeitpunkt wie die Auszahlung tatsächlicher Dividenden auf die Stammaktien, sofern dem keine lokalen Vorschriften entgegenstehen.

Der prozentuale Anteil der zurückgehaltenen und zugeteilten leistungsbezogenen Vergütung ist bei Mitarbeitern auf höheren Vergütungsstufen höher, sodass sich der Gesamtwert erhöht, der von der langfristigen Wertentwicklung der Aktie des Unternehmens abhängt. Bei sämtlichen Geschäftsleitern (*Managing Directors*) beträgt der Mindestanteil der zurückgehaltenen Vergütung unabhängig von ihrer Vergütungsstufe 35 %.

In der Regel werden 50 % des RSU-Anteils einer Zuteilung zwei Jahre nach Gewährung unverfallbar und die übrigen 50 % werden drei Jahre nach Gewährung unverfallbar. Bei Identifizierten Mitarbeitern kann der RSU-Anteil auch in gleichen jährlichen Teilen anteilig über den Zurückbehaltungszeitraum unverfallbar werden, auf keinen Fall jedoch früher.

Bei Identifizierten Mitarbeitern können die RSUs ferner einer Sperrfrist nach Erdienung unterliegen, während der kein Verkauf und keine Verpfändung sowie keine Abtretung und keine Übertragung der bezogenen Aktien auf ein privates Wertpapierdepot erfolgen darf. Die Dauer dieser Sperrfrist, der Anteil der in Form von zurückbehaltener aktienbasierter Vergütung geleisteten leistungsbezogenen Vergütung und die Dauer des Zurückbehaltungszeitraums entsprechen mindestens den Mindestanforderungen der anwendbaren Vorschriften, gemäß denen diese Mitarbeiter als identifizierte Mitarbeiter eingestuft werden.

Performance Stock Units

Das Unternehmen verfügt über ein langfristiges leistungsbezogenes Vergütungsprogramm in Form von *Performance Share Units* („PSUs“), die derzeit nur Mitgliedern des *Operating Committee* des Unternehmens gewährt werden. Nähere Einzelheiten enthält das *Proxy Statement* des Unternehmens.

Zurückbehaltene Barvergütung

Bei Identifizierten Mitarbeitern kann eine zurückbehaltene leistungsbezogene Vergütung auch in Form einer zurückbehaltenen Barvergütung gewährt werden, die über einen mehrjährigen Zeitraum entsprechend den für dasselbe Leistungsjahr gewährten RSUs erdient wird. Es erfolgt eine Verzinsung der zurückbehaltenen Barvergütung, die vorbehaltlich der und bei Erdienung ausgezahlt wird, sofern dem keine lokalen Vorschriften entgegenstehen.

Mandatory Investor Plan

Bei Mitarbeitern des Geschäftsfelds *Asset & Wealth Management* kann eine zurückbehaltene leistungsbezogene Vergütung auch im Rahmen des *Mandatory Investor Plan* in Form von Fondsanteilen gewährt werden. Ausgewählte Mitarbeiter im „Anlage“-Bereich (einschließlich Portfoliomanager und Research-Analysten) erhalten die langfristige leistungsbezogene Vergütung im Rahmen des MIP verpflichtend als zurückbehaltene Vergütung. Ausgewählte Vertriebsmitarbeiter können ebenfalls freiwillig am MIP teilnehmen.

Die Vergütung im Rahmen des MIP sieht eine Rendite vor, die derjenigen der von den Mitarbeitern im Anlagebereich betreuten Fonds/Strategien entspricht. Ziel des MIP ist eine Ausrichtung der Vergütung der Mitarbeiter im Anlagebereich an den tatsächlichen Ergebnissen ihrer Kunden und die Herstellung einer direkten langfristigen Verbindung zwischen der Performance der Mitarbeiter im Anlagebereich und ihrer Vergütung. Vorbehaltlich der ggf. geltenden verpflichtenden Mindestanforderungen in Bezug auf aktienbasierte Vergütung der jeweiligen Identifizierten Mitarbeiter kommen 100 % der zurückbehaltenen leistungsbezogenen Vergütung der Mitarbeiter im Anlagebereich für den MIP infrage, wobei 50 % fiktiv in die nach Ermessen des jeweiligen *Investment Team Head* (Leiter des Investment-Teams) festgelegten und vom jeweiligen *Investment Committee* (Anlageausschuss) genehmigten konkreten Fonds/Strategien investiert werden müssen, die die Mitarbeiter im Anlagebereich betreuen. Über den übrigen Teil des Gesamtbetrags kann frei verfügt werden; er kann fiktiv in andere im Rahmen des Plans zur Verfügung stehende Fonds/Strategien investiert und/oder in Form von RSUs gewährt werden.

Sonstige Vergütungspläne

Ein kleiner Kreis von Mitarbeitern im Geschäftsfeld *Asset & Wealth Management* kann neben dem vorstehend beschriebenen *Annual Incentive Compensation Plan* auch an am Geschäft ausgerichteten leistungsbezogenen Vergütungsplänen teilnehmen, die auf die konkreten Bedürfnisse ihres Geschäfts und/oder der jeweiligen Marktpraxis zugeschnitten sind. Diese lokalen Vergütungspläne stehen alle im Einklang mit der vorstehend beschriebenen Vergütungsphilosophie des Unternehmens.

Vergütung bei Eintritt oder Austritt

Im EMEA-Geschäft wird keine garantierte variable Vergütung gewährt; einen Ausnahmefall stellt garantierte variable Vergütung bei Eintritt eines neuen Mitarbeiters dar, wobei diese Vergütung auf

das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt ist. Eine solche Vergütung würde bei Fehlen einer soliden und starken Eigenmittelausstattung der jeweiligen Gesellschaft nicht gewährt.

Das Unternehmen kann nicht unverfallbar gewährte Leistungen eines neu eintretenden Mitarbeiters, die beim früheren Arbeitgeber verfallen, ersetzen („**Buy-out awards**“), sofern diese zugeteilten Leistungen in Einklang mit den langfristigen Interessen des EMEA-Geschäfts stehen. Abfindungszahlungen für identifizierte Mitarbeiter stehen in Einklang mit den entsprechenden aufsichtsrechtlichen Vorschriften.

Sämtliche Zahlungen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses müssen mit den lokalen rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften ebenso in Einklang stehen wie mit dem Ziel des Unternehmens, Misserfolge oder Fehlverhalten einzelner Personen nicht zu honorieren (dazu gehört auch der Ausschluss eines „Golden Parachutes“). Identifizierte Mitarbeiter werden vor ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen einer Prüfung unterzogen, ob ggf. Risiko-, Kontroll- oder Verhaltensprobleme vorliegen, die Anlass für eine Überprüfung und/oder Überwachung hinsichtlich eines potenziellen Verfalls oder einer Vergütungsrückforderung in Bezug auf die zugeteilte Leistung sein können.

Im Falle betriebsbedingter Kündigungen und in ähnlichen Fällen kann den Mitarbeitern eine Zahlung und/oder Vereinbarung im Rahmen von entsprechenden Sozialplänen, Richtlinien, Usancen, Verträgen oder lokalen Gesetzen zustehen, wobei sich diese Zahlung und/oder Vereinbarung nach den in den anwendbaren Sozialplänen, Richtlinien, Praktiken, Verträgen oder lokalen Gesetzen festgelegten Formeln richtet.

Vergütung der Mitglieder des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion

Mitglieder des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion erhalten lediglich eine Festvergütung, die sich an ihrer Erfahrung, Funktion (einschließlich der Mitgliedschaft in Ausschüssen des Leitungsorgans) und zeitlichem Engagement orientiert. Erfüllt ein Mitglied des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion auch eine Managementfunktion in einem anderen Teil des Unternehmens, bezieht sich die variable Vergütung dieser Person ausschließlich auf deren Managementaufgaben. Für solche Mitglieder des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion kann weiterhin eine jährliche Festvergütung auf Grundlage ihres zeitlichen Engagements infrage kommen.

3. Kopplung der Vergütung an die Performance

Wie im Zusammenhang mit der Vergütungsphilosophie des Unternehmens beschrieben, orientiert sich das Unternehmen bei vergütungsbezogenen Entscheidungen an der langfristigen risikobereinigten Performance (einschließlich Performance-Bewertung seitens Risiko- und Kontrollexperten des Unternehmens) und honoriert Verhaltensweisen, die für das Unternehmen einen nachhaltigen Wert generieren. Daher soll die Vergütung nicht übermäßig formelhaft, starr oder kurzfristig orientiert sein.

Angesichts der Heterogenität des Unternehmens eignet sich zur Beurteilung keine einfache Formel zur Bestimmung eines einzelnen „Punktwerts“ oder Ergebnisses, anhand dessen sich die Gesamtperformance ableiten ließe. Das CMDC verwendet daher einen ausgewogenen und strikt strukturierten Ansatz, sodass seine Performance-Bewertung die Performance des Unternehmens und der Geschäftsfelder über einen mehrjährigen Zeitraum ebenso wie die individuelle Performance widerspiegelt.

Festlegung von Bonuspools

Im Rahmen des jährlich am Jahresende durchgeführten Vergütungsprozesses werden den Geschäftsfeldern und Funktionsbereichen Mittel zur Finanzierung der leistungsbezogenen Vergütung zugeteilt.

Die Festlegung dieser Bonuspools erfolgt seitens der Geschäftsleitung (und unterliegt der Prüfung und Genehmigung seitens des CMDC) auf Grundlage einer ganzheitlichen Prüfung der Performance des Unternehmens und der jeweiligen Geschäftsfelder/Funktionsbereiche; dabei werden insbesondere folgende wesentlichen Kriterien berücksichtigt:

- Geschäftsergebnisse
- Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte
- Fortschritt in Bezug auf wichtige strategische Prioritätsziele (in der Regel mehrjährige Prioritätsziele)
- Wettbewerb am Markt und Markttrends
- Sonstige Faktoren, einschließlich wichtiger Personalentscheidungen und anderer qualitativer Faktoren, u. a. Einhaltung unserer Geschäftsgrundsätze

Die Geschäftsergebnisse des Unternehmens werden anhand einer Vielzahl von Finanzkennzahlen ermittelt, insbesondere Umsatzerlöse, Jahresüberschuss, Kapitalrendite nach Abzug der Eigenkapitalkosten, harte Kernkapitalquote (CET-1-Quote) und Rentabilität des materiellen Eigenkapitals (*return on tangible common equity*). Die finanzielle Performance wird möglichst auf mehreren Ebenen gemessen, u. a. auf Ebene der Geschäftsfelder und Unter-Geschäftsfelder.

Die Festlegung der Bonuspools erfolgt unter Berücksichtigung der Eigenkapitalausstattung und Liquidität des Unternehmens und ihre Höhe darf die Möglichkeiten zur Stärkung der Eigenkapitalausstattung des Unternehmens oder des Geschäftsfelds nicht einschränken. Im Rahmen des Zuteilungsverfahrens, anhand dessen sich die Rückstellungen für leistungsbezogene Vergütung und die Höhe der Bonuspools bestimmen, entstehen jedem Geschäftsfeld Eigenkapitalkosten, als ob es sich um ein eigenständiges Unternehmen handeln würde.

Performance-Entwicklung

Im Rahmen des Verfahrens des Unternehmens zur Performance-Entwicklung erfolgt eine aktive Steuerung der Performance der Mitarbeiter während des gesamten Jahres, wobei sowohl das Erreichte als auch die Art und Weise der Erreichung berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck verfügt das Unternehmen über sowohl quantitative als auch qualitative Kriterien zur Performance-Bewertung und anschließenden Bestimmung der individuell festgelegten Vergütung.

Performance-Dimensionen

Die Beurteilung sämtlicher Mitarbeiter erfolgt auf Grundlage von vier Performance-Dimensionen:

- Geschäftsergebnisse
- Klienten/Kunden/Stakeholder
- Teamwork und Führung
- Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte

In diesen Performance-Dimensionen finden kurz-, mittel- und langfristige Ziele zur Förderung eines nachhaltigen Unternehmenswerts („Shareholder-Value“) angemessene Berücksichtigung, während gleichzeitig den Ergebnissen im Bereich der Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte Rechnung getragen wird. Im Sinne einer angemessenen performancebezogenen Gehaltspolitik nimmt das Unternehmen keine relative Gewichtung der vorstehend genannten Dimensionen vor.

Prioritätsziele und Erwartungen

Das Unternehmen hat im Rahmen jeder Performance-Dimension konkrete Erwartungen, die vom Rang und/oder der Funktion des Mitarbeiters abhängen. Die Erfüllung der Erwartungen im Einklang mit den „*How We Do Business*“-Grundsätzen des Unternehmens ist von zentraler Bedeutung für die Performance-Entwicklung und diese Erwartungen werden in der Regel in die Grunderwartungen aufgenommen, die den Mitarbeitern im Performance-Entwicklungs-System des Unternehmens zur Verfügung stehen. Zu diesen Erwartungen gehört auch, dass unsere Mitarbeiter und Führungskräfte Mitarbeiter mit unterschiedlichem Hintergrund einstellen, weiterbilden und binden, ein inklusives Arbeitsumfeld fördern und an Initiativen zur Diversity-Förderung teilnehmen.

Die Mitarbeiter können zusätzliche Prioritätsziele für jede Performance-Dimension festlegen und gemeinsam mit ihren Vorgesetzten Karriereentwicklungspläne aufstellen. Da die Festsetzung der Prioritätsziele laufend und wiederholt erfolgen muss, können die Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten die Fortschritte in Bezug auf die Prioritätsziele während des gesamten Jahres im Rahmen von regelmäßigen Check-in-Gesprächen besprechen.

Die Performance-Dimension „Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte“ hat einen besonderen Stellenwert für das Unternehmen und für diese Performance-Dimension sind derzeit drei konkrete Erwartungen formuliert: (1) Förderung eines belastbaren Risiko-/Kontrollumfelds, (2) Erfüllung der Erwartungen im Bereich der Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte und (3) Identifizierung, Entwicklung und Behebung von Problemen.

Wie vorstehend beschrieben, richten sich die Vergütung und das Verfahren zur Performance-Entwicklung der Kontrolleinheiten nach Prioritätszielen, die unabhängig von den Geschäftsfeldern sind, die von den Kontrolleinheiten unterstützt werden.

Performance-Feedback

Manager und Mitarbeiter erhalten ganzheitliches Performance-Feedback, auch in Bezug auf Risiko, Kontrolle und Verhalten, das auf unterschiedlichen Wegen eingeholt wird, unter anderem von Peers, Managern, Kollegen, direkt unterstellten Mitarbeitern und anderen Teammitgliedern des betreffenden Mitarbeiters. Soweit relevant, kann Feedback auch in Bezug auf die Leistung für eine bestimmte Gesellschaft eingeholt werden. Bei allen Mitarbeitern werden Angaben aus dem *Code of Conduct* (Verhaltenskodex; der „Kodex“), die mit schriftlichen Abmahnungen in Zusammenhang stehen, in das Tool für die Performance-Entwicklung integriert, wobei seitens der Manager eine Bestätigung erforderlich ist, dass sie diese bei der Performance-Bewertung des Mitarbeiters berücksichtigen werden. Zu den Beispielen für Ergebnisse der Kontrolle, bei denen die Auswirkungen für eine Person zu berücksichtigen sind, zählt, wenn für Aspekte, die *Employee Relations* oder den Kodex betreffen, und/oder für eine Verbindung zu Aspekten, die ein *HR Control Forum* betreffen, bestimmte disziplinarische Konsequenzen verhängt wurden.

Performance-Ratings

Der Ansatz des Unternehmens besteht aus mehreren Ratings und verwendet eine 3-Punkte-Skala (ohne Gesamtrating) für die Bewertung von Mitarbeitern jeglichen Ranges gegenüber den einzelnen Performance-Dimensionen, ausgenommen die Kategorien Risiko, Kontrolle und Verhalten.

Die Manager halten Performance-Ratings gegenüber den einzelnen Performance-Dimensionen fest, in denen die Performance des Mitarbeiters unter Berücksichtigung von Prioritätszielen, unternehmensweiten Erwartungen in Abhängigkeit vom Rang sowie erhaltenem Feedback wiedergegeben wird. Die für das Performance-Rating verwendete 3-Punkte-Skala besteht aus folgenden Stufen:

- Entwicklungsbereich (*Growth Area*)
- Erfüllt Anforderungen (*On Track*)
- Überdurchschnittlich (*Strong*)

Für die Bewertung in den Bereichen Risiko, Kontrolle und Verhalten bewertet ein Manager sämtliche Geschäftsleiter (*Managing Directors*), Executive Directors und identifizierte Mitarbeiter entweder als „erfüllt die Erwartungen“ (*As Expected*) oder als „unter den Erwartungen“ (*Less Than Expected*) hinsichtlich der jeweiligen Funktion. Die vom Manager ermittelte Bewertung ist geprägt durch dessen eigene unmittelbare Kenntnisse über das Eingehen von Risiken durch den Mitarbeiter sowie die Konsequenzen der Risiken, durch mitgeteilte Verhaltensaspekte und Feedback, das der Manager aus verschiedenen Informationsquellen erhalten hat, einschließlich beispielsweise der vorstehend und im folgenden Absatz genannten.

Beurteilung der Performance-Entwicklung für identifizierte Mitarbeiter

Für identifizierte Mitarbeiter besteht ein Teil des belastbaren Beurteilungsprozesses aus der unmittelbaren Einholung von Feedback von höherrangigen Risiko- und Kontrollexperten, die das Verhalten von Mitarbeitern in Bezug auf Risiko, Kontrolle und Verhalten unabhängig bewerten. Dieses Feedback dient der Bewertung, ob der Mitarbeiter die Erwartungen des Unternehmens an das Risiko-/Kontrollverhalten erfüllt, und dient den Managern als Input, damit für einzelne Personen dieser Aspekt ihrer Performance die entsprechenden Konsequenzen nach sich ziehen kann. Das mittels dieses Prozesses erhobene Feedback dient der Identifizierung von Personen, die für bedeutsames Risiko- und Kontrollverhalten oder Verhaltensaspekte, Aufsichtsaspekte (dass beispielsweise keine angemessene Beaufsichtigung ausgeübt wurde, wesentliche Aspekte nicht angemessen vorhergesehen wurden oder keine angemessenen Handlungen unternommen wurden, als diese Aspekte zutage traten) und andere Aspekte mit einem Bezug zu Risiko oder Kontrolle, die Auswirkungen auf den Geschäftsbereich der betreffenden Person und/oder das Unternehmen haben, verantwortlich sind.

Der Input fließt in die von den Managern vorgenommene Bewertung der Performance der identifizierten Mitarbeiter ein und wird im Zuge der Gesamtbewertung des Mitarbeiters durch den Manager sowie der Risiko-, Kontroll- und Verhaltensbewertung (*Risk, Controls and Conduct Assessment*) des Mitarbeiters und darüber hinaus bei der Festlegung der Jahresvergütung sowie ggf. im Rahmen von Rückzahlungsforderungen oder Vergütungsrückforderungen des Unternehmens berücksichtigt.

Performance-Entwicklung für Mitarbeiter im Anlagebereich

Bei der ausgewogenen Bewertung der Performance für die Mitarbeiter im Anlagebereich wird auch die Performance der betreffenden Fonds/Strategien berücksichtigt. Die Performance jedes Mitarbeiters im Anlagebereich wird jährlich auf Grundlage einer Reihe von Faktoren bewertet, zu denen unter anderem die folgenden zählen:

- kombinierte Performance der Investitionen im Verhältnis zu konkurrierenden Indizes oder Peers, wobei die Performance der Investitionen grundsätzlich stärker auf die langfristige Performance gewichtet wird;
- individueller Beitrag bezüglich der Risiko- und Renditeziele des Kunden und

- Beachtung der Verantwortung des Unternehmens in den Bereichen Compliance, Risiko, Aufsichtsrecht und bezüglich der Treuepflicht gegenüber Kunden.

Neben der Gesamtperformance des betreffenden Geschäftsbereichs und Investment-Teams fließt eine individuelle Performance-Bewertung anhand der vorstehend aufgeführten Kriterien als Teil der Bewertung der Geschäftsergebnisse in die endgültige Bemessung der leistungsabhängigen Vergütung für einen Mitarbeiter im Anlagebereich ein.

4. Risikomanagement

Entsprechend der Beschreibung in der Vergütungsphilosophie von J.P. Morgan ist das Unternehmen der Auffassung, dass Verhaltensweisen, die für das Unternehmen einen nachhaltigen Wert generieren, honoriert und die persönliche Verantwortung gestärkt werden sollte, um zur Förderung eines starken Risiko- und Kontrollumfeldes beizutragen. Um das Eingehen übermäßig hoher Risiken zu verhindern, gibt ein diszipliniertes Risikomanagement mit kapitalbasierten Maßstäben und einer Politik zur Rückzahlung und Rückerstattung geleisteter Vergütung, die eine Streichung oder Rückzahlung für Barboni und aktienbasierte Vergütungen ermöglicht, sofern dies zulässig ist.

Risiko-, Kontroll- und Verhaltensprüfungsprozess

Das Vergütungsprogramm des Unternehmens wurde dahingehend gestaltet, dass Mitarbeiter für bedeutende Handlungen oder Aspekte, die sich negativ auf die Geschäftsentwicklung im laufenden oder in künftigen Jahren auswirken, ggf. mit Konsequenzen rechnen müssen.

Im Unternehmen bestehen Prüfungsprozesse, die der Bewertung von Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekten dienen sowie der Identifizierung von Personen, gegen die deshalb möglicherweise Maßnahmen ergriffen werden können, die beispielsweise die Vergütung betreffen und/oder eine Kündigung.

Die *HR Control Forums*, die auf Ebene der Geschäftsfelder, der Leitungs- und Zentralfunktionen und auf regionaler Ebene gebildet werden, dienen der Erörterung tatsächlichen oder potenziellen Fehlverhaltens von Personen, die an Angelegenheiten mitwirken, die zu wesentlichen Risiko- und Kontrollanliegen führen. Dies kann von *Risk Committees* (Risikoausschüssen), *Business Control Committees* (Geschäftskontrollausschüssen) und anderen Quellen ausgehen.

Die *Firmwide HR Control Forums* auf Ebene des Unternehmens prüfen die Ergebnisse der *HR Control Forums* auf Ebene der Geschäftsfelder, der Leitungs- und Zentralfunktionen und auf regionaler Ebene und geben ihnen Feedback. Das CMDC prüft eine Zusammenfassung der Ergebnisse der *Firmwide HR Control Forums* und die Ergebnisse dieser Gremien fließen ggf. in den Bonuspool des gesamten Unternehmens/des Geschäftsfelds sowie die individuelle leistungsbezogene Vergütung ein.

Identifizierte Mitarbeiter werden vor ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen einer Prüfung unterzogen, ob sie ggf. mit Risiko-, Kontroll- oder Verhaltensaspekten verbunden sind, die Anlass für eine Prüfung und/oder Überwachung hinsichtlich eines potenziellen Verfalls oder einer Vergütungsrückforderung in Bezug auf die zugeteilte Leistung sein können.

Damit einzelne Personen die Konsequenzen eingegangener Risiken, die nicht mit der Risikobereitschaft des Unternehmens in Einklang stehen, tragen und zur Verdeutlichung, dass unvorsichtiges Verhalten künftig verhindert werden soll, verfügt das Unternehmen über Richtlinien und Verfahren, die dem Unternehmen eine schnelle und angemessene Handhabung gegenüber diesen Personen ermöglichen, darin eingeschlossen sind unter anderem:

- die Reduzierung oder vollständige Streichung der jährlichen leistungsbezogenen Vergütung;
- die Streichung nicht unverfallbarer Leistungen (ganz oder teilweise);
- eine rückforderung/Rückzahlung für zuvor gezahlte Vergütungen (in bar und/oder aktienbasiert);
- eine Herabstufung, ein negatives Performance-Rating oder andere angemessene Maßnahmen in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis;
- die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Die genauen Maßnahmen, die das Unternehmen in Bezug auf Personen, denen Konsequenzen drohen, ergreifen kann, basieren auf den jeweiligen Umständen, darin eingeschlossen die Art ihrer Mitwirkung, das Ausmaß des Vorfalles, die Auswirkungen auf das Unternehmen und die vor Ort

geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Die maßgeblichen Bestimmungen für eine Rückzahlung werden im Folgenden beschrieben.

Regelungen für Malus und Rückforderung

Im Unternehmen bestehen Malus- und Rückforderungsregelungen (*Clawback*) sowohl in Bezug auf Barboni als auch in Bezug auf aufgeschobene Leistungen, die dem Unternehmen unter bestimmten Umständen eine Reduzierung oder Streichung nicht unverfallbarer zugeteilter Leistungen und eine Rückzahlungsforderung für bereits ausgezahlte Vergütungen ermöglichen. Zwar wird bei der Gewährung leistungsbezogener Vergütung vorgesehen und erwartet, dass sie gemäß ihren Bedingungen verdient wird, allerdings erlauben weitreichende Regelungen für Rückzahlungen unter angemessenen Umständen eine Rückzahlungsforderung in Bezug auf zugeteilte leistungsbezogene Vergütung.

Jegliche zugeteilte leistungsbezogene Vergütung unterliegt der *Bonus Recoupment Policy* (Bonusrückforderungsrichtlinie) des Unternehmens, die auf der Webseite des Unternehmens⁵ zur Verfügung steht. Darüber hinaus unterliegt jegliche zugeteilte leistungsbezogene Vergütung für identifizierte Mitarbeiter den Regelungen für einen Malus und eine Rückforderung, die in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst werden, sowie weiteren Regelungen, die ggf. gemäß den lokal geltenden Bestimmungen erforderlich sein können. Insbesondere unterliegt jegliche zugeteilte leistungsbezogene Vergütung (sowohl im Voraus zugeteilte als auch zurückbehaltene), die den betreffenden der Beaufsichtigung des Vereinigten Königreichs unterliegenden Identifizierten Mitarbeitern gemäß CRD IV gewährt wurde, weitreichenden Rückforderungsregelungen, die gemäß den im Vereinigten Königreich geltenden Bestimmungen vorgeschrieben sind.

Bestimmungen für eine Rückforderung für langjährige aktienbasierte Vergütung

Art der Leistung

Form der Rückforderung	Anlass der rückforderung	unverfallbar zugeteilt	nicht unverfallbar zugeteilt
Anpassung	<ul style="list-style-type: none"> Im Fall einer wesentlichen Anpassung des Finanzergebnisses des Unternehmens für den betreffenden Zeitraum Diese Bestimmung gilt auch für Barboni 	✓	✓
Fehlverhalten	<ul style="list-style-type: none"> Sofern der Mitarbeiter an für das Unternehmen nachteiligem Verhalten mitgewirkt hat, das wesentlichen finanziellen oder Reputationsschaden für das Unternehmen nach sich zieht 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> Sofern die zugeteilte Leistung auf einer wesentlichen Falschdarstellung des Mitarbeiters beruhte 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> Sofern eine Kündigung aus wichtigem Grund (<i>for cause</i>) gegenüber dem Mitarbeiter ausgesprochen wird 	✓	✓
Risikobezug und Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> Sofern der Mitarbeiter durch nicht ordnungsgemäßes Handeln oder aufgrund grober Fahrlässigkeit Aspekte und/oder Anliegen in Bezug auf für das Unternehmen wesentliche Risiken nicht rechtzeitig und wie angemessenerweise erwartet erkannt, vorgebracht oder bewertet hat 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> Sofern die zugeteilte Leistung auf wesentlich unrichtigen Performance-Maßstäben basierte, unabhängig davon, ob der Mitarbeiter für die Unrichtigkeit verantwortlich war 	✓	✓

⁵ Verfügbar unter <https://www.jporganchase.com/corporate/About-JPMC/ab-corporate-governance-principles.htm#recoupment>

Protection Based Vesting (Bedingte Erdienung)⁶	<ul style="list-style-type: none"> • Sofern ein Geschäftsfeld, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist oder Verantwortung trägt, die jährliche Grenze des finanziellen Schwellenwertes für das Geschäft nicht erreicht oder, im Falle eines Mitglieds des <i>Operating Committee</i>, ein entsprechender Anlass für (einen) Mitwirkende(n) in einem Geschäftsfeld besteht, für den das Mitglied des <i>Operating Committee</i> verantwortlich war 	✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Sofern die Performance in Bezug auf die Prioritätsziele für die Position als Mitglied des <i>Operating Committee</i> oder die Performance des Unternehmens in Bezug auf Prioritätsziele, für die ein Mitglied des <i>Operating Committee</i> mitverantwortlich ist, über einen längeren Zeitraum nicht zufriedenstellend war⁷ 	✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Sofern in Bezug auf ein Kalenderjahr während des Erdienungszeitraums gemäß der Berichterstattung des Unternehmens der Jahresüberschuss vor Steuern und Rückstellungen (<i>pre-tax pre-provision net income</i>) negativ ist⁷ 	✓
	<ul style="list-style-type: none"> • Sofern das Unternehmen während der drei Kalenderjahre vor dem Ablauftag der Erdienungszeitraums des dritten Jahres keine kumulierte Rendite in Höhe von 15 % auf das materielle Eigenkapital (<i>tangible common equity</i>) erzielt⁷ 	✓

Kultur und Verhalten

Das Unternehmen strebt eine kontinuierliche Verbesserung der Art und Weise seiner Geschäftsausübung an und bündelt diese Bemühungen in seinen Rahmenwerk „*How We Do Business Framework*“ (die „Geschäftsgrundsätze“ (*Business Principles*))⁸.

Die Geschäftsgrundsätze legen vier zentrale Unternehmensgrundsätze für das Unternehmen fest: außergewöhnliche Kundendienstleistung (*exceptional client service*), unternehmerische Exzellenz (*operational excellence*), Verpflichtung zu Integrität, Fairness und Verantwortung (*commitment to integrity, fairness and responsibility*) sowie eine ausgeprägte Team und Winning Culture (*a great team and winning culture*). Die Geschäftsgrundsätze sind in den gesamten Employee Life Cycle integriert beginnend mit dem Onboarding-Prozess über Weiterbildung, Vergütung, Beförderung und Honorierung der Mitarbeiter hinweg; dabei sind die Entwicklungs- und Vergütungsprozesse des Unternehmens so gestaltet, dass Mitarbeiter ggf. die Konsequenzen ihres Verhaltens tragen.

Die Geschäftsgrundsätze dienen den Mitarbeitern als Richtschnur für das Verhalten, das von ihnen erwartet wird, und der Kodex des Unternehmens legt die Erwartungen des Unternehmens an jeden einzelnen Mitarbeiter dar. Der Kodex bestimmt die Grundsätze für das Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Kunden, Aktionären und untereinander sowie gegenüber den Märkten und der Umgebung, in der das Unternehmen tätig ist. Sämtliche Mitarbeiter absolvieren eine Weiterbildung bezüglich des Kodex und bestätigen jährlich, dass sie den Kodex beachten.

Neben diesem Rahmenwerk besteht das *Conduct Risk Program* (Verhaltensrisikoprogramm) des Unternehmens, das der *Conduct Risk Governance Policy* (Verhaltensrisikosteuerungsrichtlinie) unterliegt und den Rahmen für die Verantwortung, die Bewertung, das Management und die Auflösung von Verhaltensrisiken im Unternehmen bildet. Jedes Geschäftsfeld, jede Position und jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, Handlungen oder Unterlassungen dahingehend zu prüfen, ob sie zu nicht angemessenen Konsequenzen für Kunden führen könnten, die Integrität der Märkte, auf denen das Unternehmen tätig ist, beeinträchtigen oder dem Ruf des Unternehmens Schaden

⁶ Die Bestimmungen gelten für nach 2011 gewährte PSUs und RSUs und können zur Streichung von bis zu 50 % der gewährten Leistung führen.

⁷ Diese Bestimmungen gelten nur für Mitglieder des *Operating Committee* des Unternehmens und den *Corporate Controller* des Unternehmens.

⁸ Die vollständigen Geschäftsgrundsätze sind Teil von „*How We Do Business – The Report*“, der unter www.jpmorganchase.com/governance zur Verfügung steht.

zufügen könnten. Das CMDC überwacht die Kulture des Unternehmens, einschließlich der Überprüfung von Berichten des Managements bzgl. signifikanter Verhaltensverfehlungen von Mitarbeitern.

Die Prozesse des Unternehmens für die Performance-Entwicklung und die leistungsbezogene Vergütung (siehe Ziffer 3) wurden ebenfalls dahingehend entwickelt, den Erfordernissen dieses *Conduct Risk Program* Rechnung zu tragen; darin eingeschlossen ist der Umgang mit tatsächlichem oder potenziellem Fehlverhalten von Personen, die möglicherweise an wesentlichen Risiko- oder Kontrollaspekten beteiligt sind, und die Behandlung solcher durch die *HR Control Forums* (siehe Ziffer 4, „Risiko-, Kontroll- und Verhaltensprüfungsprozess“).