

Vergütungspolitik

Stand: 31.12.2023

Aufsichtsrechtlicher Hintergrund

Gemäß Art. 46 ff. IFR (Investment Firm Regulation, Verordnung (EU) 2019/2033) sind mittlere Wertpapierinstitute, die die in Art. 32 Abs. 4a der Richtlinie (EU) 2019/2034 genannten Kriterien erfüllen, verpflichtet, u.a. Informationen zur Vergütungspolitik und -praxis jährlich offenzulegen. Des Weiteren sind nach Art. 5 der SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation, Verordnung (EU) 2019/2088) auch Angaben im Rahmen der Vergütungspolitik zu machen, inwiefern diese im Einklang mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken steht. Nachfolgend werden diese Themen für die Hartz Regehr GmbH (HR) umfassend dargestellt und erläutert.

Vergütungspolitik und -praxis

Nach Art. 51 IFR müssen Wertpapierinstitute Informationen für diejenigen Mitarbeiterkategorien offenlegen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Wertpapierinstituts auswirkt. Im Folgenden werden zuerst das Vergütungssystem von HR erläutert und anschließend quantitative Angaben zu den Vergütungen gemacht.

Vergütungssystem

Grundlegendes Ziel der Vergütungspolitik von Hartz Regehr ist, den Mitarbeitern mit der fixen Vergütung ein leicht über dem Branchenüblichen liegendes, sicheres und kalkulierbares Einkommen zu bieten. Die Möglichkeit einer variablen Vergütung fördert ergänzend eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen. Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems wird langfristig eine geeignete quantitative und hohe qualitative Personalausstattung für das Unternehmen sichergestellt. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems von HR ist angemessen, transparent und auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Hierfür wurden die folgenden Grundsätze definiert:

- Die Verantwortung für das Vergütungssystem liegt bei dem von den Gesellschaftern beauftragten Vergütungsgremium.
- Das Vergütungssystem vermeidet Anreize für die Mitarbeiter, zu Lasten der Interessen der Kunden zu handeln.
- Die Ausgestaltung des Vergütungssystems ist geschlechtsneutral.
- Die Vergütung der Mitarbeiter setzt sich aus einer fixen und einer variablen Vergütungskomponente zusammen. Zwischen diesen beiden Komponenten existiert eine klare Trennung. Die Relation von variabler zu fixer Vergütung wird durch das Vergütungsgremium festgelegt.
- Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf dem fixen Vergütungsbestandteil.
- Maßgebliche Kriterien bei der Bemessung der variablen Vergütung der Mitarbeiter sind der jeweilige individuelle Leistungsbeitrag auf Basis der Leistungsbeurteilung sowie der Unternehmenserfolg.
- Auszahlungsvoraussetzung für die variable Vergütung ist grundsätzlich ein positives Jahresergebnis.
- Im Rahmen der regelmäßigen Leistungsbeurteilung werden folgende Kriterien berücksichtigt: Arbeitsmethodik, IT-Fähigkeiten, Auffassungsvermögen, Einsetzbarkeit und Flexibilität, Themenverantwortung und –entwicklung, Eigeninitiative, Veränderungsbereitschaft, Engagement und Sozialverhalten.
- Bei der Vergütung der Mitarbeiter werden auch Anreize zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken gesetzt. So wird bei der Leistungsbeurteilung ergänzend auch berücksichtigt, ob und inwieweit Mitarbeiter bei der Entwicklung der Anlagepolitik Nachhaltigkeitsrisiken einbeziehen und Verfahren zur deren Reduzierung entwickeln.
- Es werden keine Absicherungen für einen möglichen Bonusausfall abgeschlossen.
- Die Kriterien für die variable Vergütung werden je Mitarbeiter und Jahr zentral anhand eines standardisierten Bogens (Leistungsbeurteilung) dokumentiert.

- Da das Vergütungssystem von Hartz Regehr langfristig ausgerichtet ist, d.h. insbesondere nachhaltige Beiträge betrachtet werden, umfasst der zugrundeliegende Leistungszeitraum i.d.R. mehrere Jahre.
- Als Leistungsebenen werden die Unternehmensebene, der jeweilige Geschäftsbereich sowie die individuelle Leistungsebene betrachtet.
- Allen Mitarbeitern sind die Kriterien für die Bemessung ihrer Vergütung sowie den Ablauf ihrer Leistungseinschätzung bekannt.

Die Hartz Regehr GmbH erfüllt die Anforderungen des Art. 32 Abs. 4 a der Richtlinie (EU) 2019/2034. Demzufolge werden weder Teile der variablen Vergütung in bestimmten Instrumenten ausbezahlt, noch erfolgt ein Aufschub variabler Vergütungen.

Quantitative Angaben

Die quantitativen Angaben zu den Vergütungen sind für die Geschäftsleitung sowie Mitarbeiter zu machen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Wertpapierinstituts auswirkt (Risk Taker). In der nachfolgenden Tabelle werden die zu veröffentlichenden Zahlen für das Geschäftsjahr 2023 in T€ dargestellt.

	Geschäftsleitung / Risk Taker	Zahl der Begünstigten
Fixe Vergütung (ausschließlich in bar)	5.247	29
Variable Vergütung (ausschließlich in bar)	2.517	29
Gewährte garantierte variable Vergütung	70	1
Ausgezahlte Abfindungen im Geschäftsjahr	0	0
Gewährte Abfindungen im Geschäftsjahr	150	1