

Vergütungspolitik

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.

Grundsätze des Vergütungssystems

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 soll ergänzend eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen fördern. Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems soll langfristig eine geeignete quantitative und hohe qualitative Personalausstattung für das Unternehmen sichergestellt werden. 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 sowie die Vergütung der Mitarbeiter liegt bei der Geschäftsführung von Hartz Regehr. Für die Vergütung der Geschäftsführer sind die Gesellschafter verantwortlich.
- Das Vergütungssystem vermeidet Anreize für die Mitarbeiter, zu Lasten der Interessen der Kunden zu handeln.
- Die Ausgestaltung des Vergütungssystems ist geschlechtsneutral.
- Der Schwerpunkt liegt auf der fixen Vergütung.
- Es werden keine Absicherungen für einen möglichen Bonusausfall abgeschlossen.
- 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 die Geschäftsführer festgelegt.
- Die Kriterien für die variable Vergütung werden je Mitarbeiter und Jahr zentral anhand eines standardisierten Bogens (Leistungsbeurteilung) dokumentiert.
- Allen Mitarbeitern sind die Kriterien für die Bemessung ihrer Vergütung sowie der 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.

Identifizierung von Risikoträgern

Grundsätzlich wird bei Hartz Regehr zwischen dem Führungskreis (Gesellschafter, Partner und Ebene Führungskräfte) und den Mitarbeitern (Fachspezialisten, Sachbearbeiter, Assistenzen) unterschieden. Im Rahmen der Anforderungen an Vergütungssysteme ist darüber hinaus die Gruppe der Risikoträger zu definieren. Unter Risikoträgern versteht man allgemein die

Personen, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Unternehmens, die Dienstleistung und das unternehmerische Verhalten oder die verwalteten Vermögenswerte hat. Hierzu können sowohl Personen aus dem Führungskreis als auch Mitarbeiter zählen. Die Identifizierung der Risikoträger erfolgt mindestens jährlich durch das Risiko-Management, wird von der Internen Revision überprüft und durch die Geschäftsführung bestätigt.

Hartz Regehr achtet auf eine jederzeit qualitative und quantitativ ausreichende personelle Ausstattung der Risikoträger in Kontrollfunktionen und überprüft deren Kapazitäten bei unterjährigen Austritten sowie bei der jährlichen Personalplanung.

Die ausführliche Identifizierung der Risikoträger ergibt sich aus der Risikoanalyse, die durch die Leitung Risikomanagement erstellt wird. Diese stellt sicher, dass der Mitarbeiterbestand anlassbezogen und zumindest jährlich auf Risikoträgereigenschaften hin überprüft wird.

Vergütungsbausteine

Unter der Vergütung für einen Mitarbeiter werden bei Hartz Regehr alle Leistungen verstanden (finanzielle Leistungen und Sachbezüge), die der Mitarbeiter aufgrund seiner Tätigkeit für das Unternehmen erhält. Die Gesamtvergütung des Mitarbeiters setzt sich dabei aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammen. Die nachfolgenden Ausführungen zu den Vergütungsbausteinen orientieren sich an den Vorgaben der Vergütung für Risikoträger, gelten jedoch einheitlich für alle Mitarbeiter von Hartz Regehr.

Für das jeweilige Kalenderjahr wird die Zielvergütung (Festsetzung Gesamtbetrag aus fixer und variabler Vergütung) für jeden einzelnen Mitarbeiter im Herbst/Winter des vorangehenden Jahres unter Vorbehalt (abhängig vom individuellen Leistungsbeitrag und vom Unternehmenserfolg) festgelegt und diesem auch kommuniziert.

Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung ist bei Hartz Regehr der Anteil der Vergütung, der transparent festgelegt wird, dauerhaft gewährt wird und nicht einseitig verringert oder ausgesetzt werden kann. Bei der Festlegung der fixen Vergütung finden die einschlägige Berufserfahrung sowie die organisatorische Verantwortung des Mitarbeiters Berücksichtigung. Die Gewährung der fixen Vergütung unterliegt keinem Ermessen; Interessenskonflikte sowie Anreize zur Risikoübernahme sind somit ausgeschlossen. Zu den Bestandteilen der fixen Vergütung gehört zusätzlich zum laufenden monatlichen Gehalt der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung.

Um eine Abhängigkeit des Mitarbeiters von der variablen Vergütung zu vermeiden, ist die Fixvergütung auf einem angemessenen Niveau festgelegt, d.h. sie liegt i.d.R. über dem branchenüblichen Gehalt. Durch die Stabilität, das hohe Niveau und die Regelmäßigkeit (monatliche Auszahlung) der Fixvergütung gegenüber der variablen Vergütungskomponente (unsicher), stellt der fixe Vergütungsbestandteil den Schwerpunkt der Vergütung eines Mitarbeiters dar. Darüber hinaus soll bei Hartz Regehr die variable Vergütung nicht mehr als 100% der Fixvergütung des jeweiligen Mitarbeiters betragen (Obergrenze). Bei den Kontrollfunktionen ist die variable Vergütungskomponente auf 100% des Fixgehalts gedeckelt. Aufgrund des geringen Risikogehalts der Geschäftstätigkeit wird dieses Verhältnis als angemessen beurteilt.

Variable Vergütung

Alle weiteren Leistungen, die nicht der fixen Vergütung zugerechnet werden, sind als variable Vergütung zu bezeichnen. Die variable Vergütung fördert ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln und setzt dabei keine Anreize, hohe Risiken einzugehen. Sie spiegelt auch die Leistung des Mitarbeiters wider, die über die Tätigkeitsbeschreibung hinausgeht. Die Höhe der variablen Vergütung (Zielbonus) bemisst sich am individuellen Leistungsbeitrag des Mitarbeiters (Zielerreichung) sowie dem Unternehmenserfolg.

Auf Basis der Leistungsbeurteilung sowie des erwarteten Gewinns wird der Zielbonus für den Mitarbeiter festgelegt und diesem im Rahmen eines Personalgesprächs kommuniziert. Die Höhe des jeweiligen Zielbonus dient dabei als Orientierungsgröße, kann sich aber in Abhängigkeit des persönlichen Leistungsbeitrages und der Geschäftsentwicklung bis zur

Auszahlung im März des Folgejahres noch ändern. Die tatsächlichen Boni werden erst final nach Vorlage des jeweiligen Jahresabschlusses unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit des Unternehmens von der Geschäftsführung festgelegt.

Für den sog. Führungskreis gibt es als zweiten variablen Vergütungsbestandteil eine „Überschussbeteiligung“ bzw. „Tantieme“. Die Überschussbeteiligung wird ebenfalls erst nach Vorlage des Jahresabschlusses bestimmt. Das Gesamtvolumen der Überschussbeteiligung wird von den Gesellschaftern beschlossen, die individuelle Verteilung auf die Mitglieder des Führungskreises erfolgt entsprechend der Leistungsbeurteilung durch die Geschäftsführung.

Die variable Vergütung schwankt von Jahr zu Jahr je nach Unternehmenserfolg und Beurteilung des individuellen Leistungsbeitrages. Auszahlungsvoraussetzung für die variable Vergütung ist grundsätzlich ein positives Jahresergebnis von Hartz Regehr. Eine Verminderung der variablen Vergütung kann unter besonderen Umständen festgelegt werden. Bei schwachem oder negativem Finanzergebnis wird die variable Vergütung angemessen reduziert. Eine vollständige Verminderung erfolgt, wenn ein Risikoträger z.B. durch Verstöße gegen Verhaltens-, Informations- und Berichtspflichten oder Verstöße gegen Ge- und Verbote des WpHG für erhebliche Verluste verantwortlich ist, an Aktivitäten teilgenommen hat, die zu erheblichen Verlusten für Hartz Regehr geführt haben oder der Risikoträger nicht mehr als sachkundig und zuverlässig angesehen werden kann. Die Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung erfolgt in Abstimmung mit der Leitung Finanzen und Regulatorik, die übergeordnet die Kontrolleinheiten verantwortet und die Angemessenheit der gesamten variablen Vergütung im Hinblick auf die finanzielle Situation sowie die bestehenden Risiken von Hartz Regehr beurteilen kann.

Den Mitarbeitern ist es nicht gestattet, Absicherungen wie bspw. Versicherungen gegen den Ausfall von variablen Vergütungen oder Ähnliches abzuschließen.

Bei Hartz Regehr werden keine garantierten variablen Vergütungen gewährt. Ausnahmen sind neu eingestellte Mitarbeiter, denen für das erste Anstellungsjahr eine variable Vergütung garantiert wird.

Ein Sonderfall der variablen Vergütung sind an ausgeschiedene Mitarbeiter gewährte Abfindungen. Diese werden dem Grund und der Höhe nach von der Geschäftsleitung festgelegt und mit der Leitung Finanzen und Regulatorik abgestimmt.

Die Vergütungsparameter / Kriterien für die variable Vergütung von Risikoträgern und Risikoträgern in Kontrollfunktionen bzw. der Geschäftsführung werden so formuliert, dass für zweitere kein Interessenkonflikt bzgl. der Kontrollhandlung entsteht. Dies bedeutet, dass deren Objektivität und Unabhängigkeit in keiner Weise beeinträchtigt wird. Auch hängt die Höhe der variablen Vergütung der Risikoträger in Kontrollfunktionen sowie der Geschäftsführung nicht von der Zielerreichung der Risikoträger bzw. deren wirtschaftlicher Leistung ab.

Grundsätze der Leistungsbeurteilung

Maßgebliche Kriterien bei der Bemessung der variablen Vergütung der Mitarbeiter sind der jeweilige individuelle Leistungsbeitrag sowie der Unternehmenserfolg. Hierbei wird auch berücksichtigt, dass die Interessen der Risikoträger im Einklang mit den Kundeninteressen stehen.

Zeitplan der Leistungsbeurteilung

Die Leistungsbeurteilung findet jährlich Anfang Oktober durch die Führungskräfte statt. Grundlage ist die individuelle Vereinbarung der Leistungsbeiträge und die Bewertung anhand des Leistungsbewertungsbogens, der mindestens jährlich vom Personalgremium geprüft und ggf. angepasst wird. Die finale Festlegung der variablen Vergütung erfolgt auf Basis der Leistungsbeurteilungen durch die Geschäftsführung nach Ermittlung des Jahresergebnisses im ersten Quartal des Folgejahres. Die finale Mitteilung an die Mitarbeiter und die Auszahlung erfolgt mit dem Märzgehalt.

Kriterien der individuellen Leistungsbeiträge

Die individuellen Leistungsbeiträge werden mittels einer systematischen Leistungsbeurteilung erhoben. Dabei gehen in Abhängigkeit der jeweiligen Position und Verantwortung unterschiedliche Kriterien ein, z.B. Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorgaben. Auf eine Gewichtung der Kriterien wird aufgrund der vereinfachten Umsetzung verzichtet. 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. Insgesamt sind sowohl Fachverantwortlichkeiten als auch Führungs- und Projektleitungsaufgaben sowie vereinbarte Ziele relevant. Bei der Leistungsmessung finden darüber hinaus die durch den Mitarbeiter eingegangenen Risiken Berücksichtigung.

Unternehmenserfolg

Neben den individuellen Leistungsbeiträgen spielt der Unternehmenserfolg bei der Ermittlung der variablen Vergütung eine zentrale Rolle. Für ein Geschäftsjahr, in dem das Unternehmen kein positives Jahresergebnis ausweisen kann, wird grundsätzlich keine variable Vergütung bezahlt. Dies ist weder durch Hartz Regehr noch durch die Risikoträger durch Absicherungsmaßnahmen oder sonstige Gegenmaßnahmen einschränkbar oder aufhebbar. Die internen Kontrollfunktionen prüfen dies stichprobenartig.

Durch die Auszahlung einer variablen Vergütung darf das Jahresergebnis nicht negativ werden. Im Falle einer Gefährdung der Einhaltung der Eigenmittelanforderungen wird ebenfalls auf die Auszahlung einer variablen Vergütung verzichtet.

Vermeidung von falschen Anreizen im Rahmen der Vergütung

Einzelne Mitarbeiter haben bei Hartz Regehr keine Möglichkeit, zu Lasten der Interessen von Kunden die Erträge des Unternehmens zu steigern. Maßgeblich in diesem Zusammenhang ist die Funktionstrennung zwischen der Kundenakquisition und der Vermögensverwaltung; letztere wird als weitestgehend standardisierte Dienstleistung zentral durch den Wertpapier-Anlageausschuss gesteuert.

Die Höhe der Verwaltungsgebühren bemisst sich am verwalteten Kapital. Gleichzeitig ist die Anlagepolitik nicht umsatzorientiert, so dass keine Möglichkeit besteht, durch häufiges Umschichten die Verwaltungsgebühren zu erhöhen. Die im Verwaltungsvertrag vordruckten Gebührensätze können vom Kundenbetreuer nur in einem engen vorgegebenen Rahmen für Familien reduziert, jedoch niemals erhöht werden. Darüber hinaus geht die Höhe der vereinnahmten variablen Kundenhonorare nicht in die Leistungseinschätzung eines Mitarbeiters ein.

Im Falle der Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen werden diese von den Kontrolleinheiten auf potenzielle Interessenkonflikte hin geprüft und entsprechend passend mit dem Wertpapier-Anlageausschuss und den Kundenbetreuern ausgestaltet.

Verantwortung und Überwachung des Vergütungssystems

Die Geschäftsführung ist für die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems sowie für die Vermeidung vergütungsbezogener Risiken verantwortlich und hat diese nach außen hin zu vertreten. Sie sorgt für die Konformität mit der Strategie sowie die ordnungsgemäße Umsetzung im Unternehmen. Ebenso hat sie auch die Gesamtverantwortung für die Vergütung des relevanten Personenkreises. Die Vergütung der Geschäftsführung selbst wird durch den Gesellschafterkreis entschieden und verantwortet.

Die Aufgabe der internen Kontrollfunktionen (Leitung Risiko-Management und Compliance) hierbei ist, die Angemessenheit des Vergütungssystems regelmäßig zu überprüfen und der Geschäftsführung hierüber zu berichten. Die Compliance-Funktion überwacht außerdem die Einrichtung, Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems und berät die Geschäftsführung. In diesem Zusammenhang bestehen entsprechende Informations- und Auskunftsrechte, um die Funktio-

nen wahrnehmen zu können. Darüber hinaus ist die Richtlinie Grundsätze zum Vergütungssystem durch die Kontrollfunktionen freizugeben. Die Interne Revision überprüft in einem regelmäßigen Turnus die Vereinbarkeit des Vergütungssystems mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

Ziel von Hartz Regehr ist es, in der Vergütungsstruktur auch Anreize zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken zu setzen. Um dies zu gewährleisten, wird u.a. als Kriterium bei der Leistungsbeurteilung berücksichtigt, inwieweit Mitarbeiter in der Finanzportfolioverwaltung Nachhaltigkeitsrisiken einbeziehen und Verfahren zu ihrer Reduzierung entwickeln.

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 2024 in T€ dargestellt.

	Geschäftsleitung* / Risk Taker	Zahl der Begünstigten
Fixe Vergütung (ausschließlich in bar)	5.371	27
Variable Vergütung (ausschließlich in bar)	2.731	27
Gewährte garantierte variable Vergütung	20	1
Ausgezahlte Abfindungen im Geschäftsjahr	0	0
Gewährte Abfindungen im Geschäftsjahr	300	2

* Gemäß Schutzklausel nach § 286 Absatz 4 HGB wird auf einen getrennten Ausweis der Vergütung der Geschäftsleitung verzichtet.