

Vergütungspolitik

Aufsichtsrechtlicher Hintergrund

Gemäß Art. 46 ff. IFR (Investment Firm Regulation, Verordnung (EU) 2019/2033) sind mittlere Wertpapierinstitute verpflichtet, im Rahmen der Offenlegung u.a. jährliche Angaben zur Vergütungspolitik und -praxis zu machen.

Darüber hinaus sind nach Art. 5 der Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR, Verordnung (EU) 2019/2088) auch Informationen darüber offenzulegen, inwiefern die Vergütungspolitik mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang steht.

Nachfolgend werden diese Themen für die Hartz Regehr GmbH (HR) umfassend dargestellt und erläutert.

Vergütungspolitik und -praxis

Nach Art. 51 IFR haben Wertpapierinstitute Informationen zu den Kategorien der Mitarbeitenden offenzulegen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Wertpapierinstituts auswirkt. Im Folgenden wird zunächst das Vergütungssystem qualitativ erläutert und anschließend werden quantitative Angaben zu den Vergütungen gemacht.

Grundsätze des Vergütungssystems

Grundlegendes Ziel der Vergütungspolitik von Hartz Regehr ist es, den Mitarbeitenden mit der fixen Vergütung ein leicht über dem branchenüblichen Niveau liegendes, sicheres und kalkulierbares Einkommen zu bieten. Eine variable Vergütung wirkt ergänzend und dient der Förderung einer hohen Identifikation mit dem Unternehmen.

Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems soll langfristig eine quantitativ und qualitativ geeignete Personalausstattung für das Unternehmen sichergestellt werden. Das Vergütungssystem 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 Mitarbeitenden liegt bei der Geschäftsführung der Hartz Regehr GmbH. Für die Vergütung der Geschäftsführer sind die Gesellschafter verantwortlich.
- Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass keine Anreize für Mitarbeitende entstehen, zu Lasten der Interessen der Kunden zu handeln.
- Die Vergütung ist geschlechtsneutral ausgerichtet.
- Der Schwerpunkt liegt auf der fixen Vergütung.
- Absicherungen zur Minderung oder zum Ausgleich eines möglichen Ausfalls variabler Vergütungsbestandteile werden nicht abgeschlossen.
- Die Vergütung der Mitarbeitenden setzt sich aus einer fixen und einer variablen Vergütungskomponente zusammen; zwischen beiden Komponenten besteht eine klare Trennung. Die Relation von variabler zu fixer Vergütung wird durch die Geschäftsführer festgelegt.
- Die Kriterien für die variable Vergütung werden je Mitarbeitenden und Jahr zentral anhand eines standardisierten Beurteilungsbogens (Leistungsbeurteilung) dokumentiert.
- Allen Mitarbeitenden 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 erfolgt weder eine Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile in Instrumenten noch ein Aufschub variabler Vergütungskomponenten.

Identifizierung von Risikoträgern

Grundsätzlich wird bei Hartz Regehr zwischen dem Führungskreis (Gesellschafter, Partner und Führungskräfte) und den Mitarbeitenden (Fachspezialisten, Sachbearbeiter, Assistenzen) unterschieden. Im Rahmen der Anforderungen an Vergütungssysteme ist darüber hinaus die Gruppe der Risikoträger (Risk Taker) zu definieren. Unter Risikoträgern werden allgemein diejenigen Personen verstanden, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Unternehmens, die Dienstleistungserbringung, das unternehmerische Verhalten oder die verwalteten Vermögenswerte hat. Hierzu können sowohl Personen aus dem Führungskreis als auch Mitarbeitende zählen. Die Identifizierung der Risikoträger erfolgt mindestens jährlich durch das Risikomanagement, wird durch die Interne Revision überprüft und durch die Geschäftsführung bestätigt.

Hartz Regehr achtet auf eine jederzeit qualitativ und quantitativ ausreichende personelle Ausstattung der Risikoträger in Kontrollfunktionen und überprüft deren Kapazitäten sowohl bei unterjährigen Austritten als auch 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 Bestand an Mitarbeitenden anlassbezogen und zumindest jährlich auf Risikoträgerereignissen überprüft wird.

Vergütungsbausteine

Bei Hartz Regehr umfasst die Vergütung eines Mitarbeitenden sämtliche finanziellen Vergütungsbestandteile, die dieser aufgrund seiner Tätigkeit für das Unternehmen erhält. Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen und einer variablen Vergütungskomponente zusammen.

Die nachfolgenden Ausführungen zu den Vergütungsbausteinen orientieren sich an den Vorgaben für die Vergütung von Risikoträgern, finden jedoch einheitlich auf alle Mitarbeitenden von Hartz Regehr Anwendung.

In jedem Kalenderjahr wird die Zielvergütung für das Folgejahr, bestehend aus der fixen und der variablen Vergütungskomponente, im Herbst/Winter für jeden einzelnen Mitarbeitenden festgelegt. Die Festsetzung erfolgt unter Vorbehalt, insbesondere abhängig vom individuellen Leistungsbeitrag sowie vom Unternehmenserfolg, und wird dem Mitarbeitenden entsprechend kommuniziert.

Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung ist bei Hartz Regehr derjenige Vergütungsbestandteil, der transparent festgelegt, dauerhaft gewährt und nicht einseitig verringert oder ausgesetzt werden kann. Bei der Festlegung der fixen Vergütung werden insbesondere die einschlägige Berufserfahrung sowie die organisatorische Verantwortung des Mitarbeitenden berücksichtigt.

Die Gewährung der fixen Vergütung unterliegt keinem Ermessensspielraum. Interessenskonflikte sowie Anreize zur unangemessenen Risikoübernahme sind hierdurch ausgeschlossen. Zu den Bestandteilen der fixen Vergütung zählen neben dem laufenden monatlichen Gehalt auch der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung.

Zur Vermeidung einer Abhängigkeit von variablen Vergütungsbestandteilen ist die fixe Vergütung auf einem angemessenen, an marktüblichen Vergütungsstrukturen orientierten Niveau festgesetzt. Aufgrund ihrer Stabilität, Höhe und Regelmäßigkeit (monatliche Auszahlung) stellt die fixe Vergütung den wesentlichen Bestandteil der Gesamtvergütung eines Mitarbeitenden dar.

Die variable Vergütung ist bei Hartz Regehr grundsätzlich auf maximal 100 % der jeweiligen fixen Vergütung begrenzt (Obergrenze). Diese Begrenzung gilt ebenfalls für Mitarbeitende in Kontrollfunktionen. Angesichts des vergleichsweise geringen Risikogehalts der Geschäftstätigkeit wird die festgelegte Obergrenze als angemessen beurteilt.

Variable Vergütung

Alle Vergütungsbestandteile, die nicht der fixen Vergütung zuzurechnen sind, gelten bei Hartz Regehr als variable Vergütung. Die variable Vergütung ist so ausgestaltet, dass sie verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln fördert und keine Anreize zu einer unangemessenen Risikoübernahme setzt. Die Höhe der variablen Vergütung (Bonus) bemisst sich am individuellen Leistungsbeitrag des Mitarbeitenden (Zielerreichung) sowie am Unternehmenserfolg.

Auf Grundlage der Leistungsbeurteilung und des erwarteten Jahresergebnisses wird der Bonus festgelegt und im Rahmen eines Personalgesprächs im 4. Quartal eines jeden Geschäftsjahres kommuniziert. Dieser kann grundsätzlich sich bis zur Auszahlung im März des Folgejahres – insbesondere in Abhängigkeit vom tatsächlichen Unternehmenserfolg und vom individuellen Leistungsbeitrag – noch verändern. Die endgültige Festlegung der tatsächlich auszuzahlenden variablen Vergütung erfolgt erst nach Vorlage des Jahresabschlusses unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit des Unternehmens durch die Geschäftsführung.

Für den Führungskreis existiert als weiterer variabler Vergütungsbestandteil eine Überschussbeteiligung (Tantieme). Das Gesamtvolumen der Überschussbeteiligung wird nach Vorlage des Jahresabschlusses durch die Gesellschafter beschlossen. Die individuelle Verteilung auf die Mitglieder des Führungskreises erfolgt auf Grundlage der Leistungsbeurteilung durch die Geschäftsführung.

Die variable Vergütung kann von Jahr zu Jahr variieren und hängt vom Unternehmenserfolg sowie von der Beurteilung des individuellen Leistungsbeitrags ab. Voraussetzung für die Gewährung variabler Vergütung ist grundsätzlich ein positives Jahresergebnis der Hartz Regehr GmbH. Bei schwachem oder negativem Finanzergebnis kann die variable Vergütung angemessen reduziert werden.

Eine vollständige Verminderung der variablen Vergütung erfolgt insbesondere dann, wenn ein Risikoträger durch Verstöße gegen Verhaltens-, Informations- oder Berichtspflichten oder gegen gesetzliche Ge- und Verbote (insbesondere des WpHG) für erhebliche Verluste verantwortlich ist, an Aktivitäten mit wesentlichen negativen Auswirkungen auf das Unternehmen beteiligt war oder nicht mehr als sachkundig und zuverlässig anzusehen ist.

Den Mitarbeitenden ist es nicht gestattet, Absicherungsmaßnahmen wie beispielsweise Versicherungen gegen den Ausfall variabler Vergütungsbestandteile abzuschließen.

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

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

Die Vergütungsparameter und Kriterien für die variable Vergütung von Risikoträgern, Risikoträgern in Kontrollfunktionen sowie der Geschäftsführung sind so ausgestaltet, dass Interessenkonflikte ausgeschlossen werden. Insbesondere hängt die variable Vergütung von Risikoträgern in Kontrollfunktionen sowie der Geschäftsführung nicht von der Zielerreichung oder der wirtschaftlichen Leistung anderer Risikoträger ab. Die Objektivität und Unabhängigkeit der Kontrollfunktion bleiben dadurch jederzeit gewahrt.

Grundsätze der Leistungsbeurteilung

Maßgebliche Kriterien bei der Bemessung der variablen Vergütung der Mitarbeitenden sind der individuelle Leistungsbeitrag sowie der Unternehmenserfolg. Dabei wird sichergestellt, dass die Interessen der Risikoträger mit den Interessen der Kunden in Einklang stehen.

Zeitplan der Leistungsbeurteilung

Die Leistungsbeurteilung erfolgt jährlich Anfang Oktober durch die jeweiligen Führungskräfte. Grundlage hierfür sind die individuell vereinbarten Leistungsbeiträge sowie die Bewertung anhand eines standardisierten Leistungsbewertungsboogens, der mindestens einmal jährlich geprüft und gegebenenfalls 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 Auszahlung der variablen Vergütung erfolgen mit dem Märzgehalt.

Kriterien der individuellen Leistungsbeiträge

Die individuellen Leistungsbeiträge werden im Rahmen einer systematischen Leistungsbeurteilung ermittelt. In Abhängigkeit von Position und Verantwortungsbereich fließen hierbei unterschiedliche Kriterien ein, beispielsweise die Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorgaben. Auf eine formelle Gewichtung der einzelnen Kriterien wird zugunsten einer vereinfachten Umsetzung verzichtet. Da das Vergütungssystem von Hartz Regehr langfristig ausgerichtet ist und insbesondere nachhaltige Beiträge berücksichtigt, erstreckt sich der zugrunde liegende Leistungszeitraum regelmäßig über mehrere Jahre. Die Leistungsbeurteilung erfolgt auf Unternehmensebene, auf Ebene des jeweiligen Geschäftsbereichs sowie auf der individuellen Leistungsebene. Dabei werden sowohl fachliche Verantwortlichkeiten als auch Führungs- und Projektleitungsaufgaben sowie individuell vereinbarte Ziele berücksichtigt. Darüber hinaus fließen bei der Leistungsbemessung auch die vom Mitarbeitenden im Rahmen seiner Tätigkeit eingegangenen Risiken in die Beurteilung ein.

Unternehmenserfolg

Neben den individuellen Leistungsbeiträgen spielt der Unternehmenserfolg bei der Ermittlung der variablen Vergütung eine zentrale Rolle. Für Geschäftsjahre, in denen Hartz Regehr kein positives Jahresergebnis erzielt, wird grundsätzlich keine variable Vergütung gewährt. Diese Regelung kann weder durch das Unternehmen noch durch die Risikoträger durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Die Einhaltung dieses Grundsatzes wird durch die internen Kontrollfunktionen stichprobenartig überprüft.

Darüber hinaus darf durch die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile kein negatives Jahresergebnis entstehen. Ebenso wird von der Auszahlung variabler Vergütung abgesehen, wenn dadurch die Einhaltung der Eigenmittelanforderungen gefährdet wäre.

Vermeidung von Fehlanreizen im Rahmen der Vergütung

Einzelne Mitarbeitende haben bei Hartz Regehr keine Möglichkeit, die Erträge des Unternehmens zulasten der Interessen der Kunden zu steigern. Maßgeblich hierfür ist insbesondere die Funktionstrennung zwischen der Kundenakquisition und der Vermögensverwaltung. Die Vermögensverwaltung erfolgt als weitgehend standardisierte Dienstleistung, die zentral durch den Wertpapier-Anlageausschuss gesteuert wird.

Die Höhe der Verwaltungsgebühren bemisst sich am verwalteten Kapital. Gleichzeitig ist die Anlagepolitik nicht umsatzorientiert, sodass keine Anreize bestehen, durch häufiges Umschichten der Vermögenswerte höhere Verwaltungsgebühren zu generieren.

Die im Verwaltungsvertrag festgelegten Gebührensätze können vom Kundenbetreuer nur in einem engen vorgegebenen Rahmen für Familien reduziert, jedoch nicht erhöht werden. Darüber hinaus fließt die Höhe vereinnahmter variabler Kundenhonorare nicht in die Leistungsbeurteilung eines Mitarbeitenden ein.

Im Falle der Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen werden diese durch die Kontrollfunktionen auf potenzielle Interessenkonflikte geprüft und in Abstimmung mit dem Wertpapier-Anlageausschuss sowie den Kundenbetreuern sachgerecht ausgestaltet.

Verantwortung und Überwachung des Vergütungssystems

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems sowie für die Vermeidung vergütungsbezogener Risiken und vertritt diese Verantwortung nach außen. Sie stellt die Konformität des Vergütungssystems mit der Unternehmensstrategie sowie dessen ordnungsgemäße Umsetzung im Unternehmen sicher. Darüber hinaus obliegt ihr die Gesamtverantwortung für die Vergütung des relevanten Personenkreises. Die Vergütung der Geschäftsführung selbst wird durch den Gesellschafterkreis festgelegt und verantwortet.

Die internen Kontrollfunktionen, insbesondere Risikomanagement und Compliance, überprüfen die Angemessenheit des Vergütungssystems regelmäßig und berichten hierüber an die Geschäftsführung. Die Compliance-Funktion überwacht zudem die Einrichtung, Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems und berät die Geschäftsführung in diesem Zusammenhang. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben bestehen entsprechende Informations- und Auskunftsrechte.

Die Richtlinie „Grundsätze zum Vergütungssystem“ ist durch die Kontrollfunktionen freizugeben. Darüber hinaus überprüft die Interne Revision in regelmäßigen Abständen die Vereinbarkeit des Vergütungssystems mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

Ziel von Hartz Regehr ist es, in der Vergütungsstruktur Anreize zur angemessenen Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken zu setzen. Zu diesem Zweck wird im Rahmen der Leistungsbeurteilung berücksichtigt, inwieweit Mitarbeitende in der Finanzportfolioverwaltung Nachhaltigkeitsrisiken in ihre Tätigkeit einbeziehen und geeignete Maßnahmen zu deren Reduzierung entwickeln und umsetzen.

Quantitative Angaben

Die quantitativen Angaben zu den Vergütungen sind für die Geschäftsleitung sowie Mitarbeitende, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Wertpapierinstituts auswirkt (Risk Taker), offenzulegen. In der folgenden Tabelle werden die entsprechenden Angaben für das Geschäftsjahr 2025 in T€ dargestellt.

	Geschäftsleitung* / Risk Taker	Zahl der Begünstigten
Fixe Vergütung	5.301	29
Variable Vergütung	2.824	27
Gewährte garantierte variable Vergütung	7	2
Ausgezahlte Abfindungen im Geschäftsjahr	0	0
Gewährte Abfindungen im Geschäftsjahr	0	0

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