

# Vergütungsgrundsätze 2023

## Inhalt

1	Einleitung .....	3
2	Vergütungsgovernance der eihbank .....	3
3	Ausgestaltung des Vergütungssystems .....	4
3.1	Vergütungsgrundsätze .....	4
3.2	Vergütungsstruktur und Vergütungselemente der Vergütungsgrundsätze .....	4
4	Fixvergütung .....	5
4.1	Allgemein .....	5
4.2	Außertarifliche Fixvergütung.....	5
4.3	Tarifliche Fixvergütung .....	6
4.4	Betriebliche Altersversorgung und sonstige Fix-Bestandteile .....	6
5	Variable Vergütung.....	6
5.1	Allgemeine Grundsätze .....	6
5.2	Vorstand.....	6
5.3	Mitarbeiter .....	7
5.3.1	Erfolgsabhängige variable Vergütung.....	7
5.4	Aufsichtsrat .....	7
6	Identifikation der Risk Taker .....	8
7	Offenlegung der Vergütung .....	8
8	Prüfung der Angemessenheit .....	8

## 1 Einleitung

Die Europäisch-Iranische Handelsbank Aktiengesellschaft, Hamburg, (eihbank) ist als nicht bedeutendes Institut im Sinne des § 25 Kreditwesengesetz (KWG) verpflichtet, Informationen hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu veröffentlichen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die eihbank als CRR-Institut nach § 16 InstitutVergV, (IVV) in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR). Die Bilanzsumme der eihbank lag in den letzten 4 Geschäftsjahren im Durchschnitt unterhalb von EUR 5 Mrd.

Dieser Vergütungsbericht enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der eihbank für das Geschäftsjahr 2023.

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

- Vergütungsgovernance der eihbank
- Ausgestaltung des Vergütungssystems
- Vergütungssystem in der eihbank
- Vergütungskennziffern

## 2 Vergütungsgovernance der eihbank

Als nicht bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c KWG hat die eihbank neben den Anforderungen für die Ausgestaltung und Offenlegung der Vergütung auch die Anforderungen an die Vergütungsgovernance zu erfüllen.

Sämtliche Vergütungsangelegenheiten sowie die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen werden durch die Vergütungsgovernance-Struktur entschieden bzw. überwacht:

- Der Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der eihbank. Er überwacht auch die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und deren Übereinstimmung mit der Geschäfts- und Risikostrategie.
- Der Vorstand ist verantwortlich, entscheidet und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Beschäftigten.

Die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Absatz 11 IVV (Compliance, Interne Revision und Risikomanagement) werden gemäß § 3 IVV im Rahmen ihrer Aufgaben in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme eingebunden und angemessen beteiligt.

Die Vergütung der Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten ist gemäß § 9 Abs. 2 IVV vorwiegend fix, um dem Wesen ihrer Verantwortungsbereiche Rechnung zu tragen und die geforderte und erforderliche Unabhängigkeit und Objektivität zu gewährleisten.

Es wird hierbei berücksichtigt, dass Leistungsparameter mittels Zielvereinbarung der Beschäftigten der Kontrolleinheiten der Kontrollfunktion nicht zuwiderlaufen.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats werden angemessen berücksichtigt.

## **3 Ausgestaltung des Vergütungssystems**

### **3.1 Vergütungsgrundsätze**

Die Vergütungsgrundsätze bilden die Grundlage für die mittel- und langfristig ausgerichtete strategische- und risikoorientierte Vergütungsgestaltung in der eihbank und beschreiben den Beitrag, den die Vergütungsinstrumente und -prozesse zur erfolgreichen Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Unternehmenskultur liefern.

Die Vergütungsparameter für die variable Vergütung unterstützen somit die nachhaltige Erreichung der aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleiteten Ziele.

Die eihbank stellt die Mindestanforderungen für das Vergütungssystem auf, das im Rahmen der Vergütungsgovernance durch die eihbank überwacht wird und gibt den Rahmen für Leistung und Vergütung der Beschäftigten innerhalb der Governance vor. Das übergeordnete Ziel ist eine strategiekonforme und risikoorientierte Gestaltung des Vergütungssystems.

Die Vergütungsgrundsätze verfolgen folgende wesentliche Zielsetzungen:

- Festlegung eines einheitlichen Handlungsrahmens für die Gestaltung und Umsetzung von Prozessen für das zukünftige Leistungsmanagement und die Vergütungsgestaltung und –bemessung.
- Einbettung von Leistungsmanagement- und Vergütungsprozessen in die Grundsätze der Unternehmenssteuerung und des Risikomanagements für variable Vergütungen,
- Fokussierung des Handelns der Beschäftigten auf wesentliche Unternehmensziele im Einklang mit aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

Vor dem Hintergrund dynamischer externer Einflussfaktoren (Verschärfung des regulatorischen Umfelds der Geschäftstätigkeit von Banken und damit auch der eihbank) erfolgt eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Geschäfts- und Risikostrategie. In den Vergütungsgrundsätzen wird dies reflektiert, indem diese jährlich überprüft und ggfs. angepasst werden.

Die eihbank verfügt somit über eine stabile Governance-Struktur, die eine angemessene Ausgestaltung, Umsetzung und Kontrolle der Vergütungsgrundsätze gewährleistet. Die Vergütungsgrundsätze sind für alle Beschäftigten im Intranet der eihbank zugänglich.

### **3.2 Vergütungsstruktur und Vergütungselemente der Vergütungsgrundsätze**

Bei der Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze wird die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Vorgaben auf Basis der IVV und weiterer hier zu beachtender Vorschriften sichergestellt. Variable Vergütungen werden eng an den nachhaltigen Unternehmenserfolg gekoppelt und sind so ausgestaltet, dass Interessenskonflikte auch im Hinblick auf Kundeninteressen vermieden werden.

Die eihbank gewährt fixe und variable Vergütungen und Nebenleistungen, wobei der Schwerpunkt auf der Fixvergütung liegt.

Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden. Aus diesem Grund wurden in der eihbank Obergrenzen für

das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen bestimmt, die ein angemessenes Verhältnis der Vergütungsbestandteile garantieren und eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung vermeiden.

Für das Verhältnis der erfolgsabhängigen variablen Vergütung an der Fixvergütung besteht auf Jahresbasis eine 1:1-Obergrenze, womit die relevanten regulatorischen Bestimmungen eingehalten werden.

Vergütungsrelevant sind unter anderem die Aufgaben und Anforderungen der Stelle, die Anforderungen an die Qualifikation und die Fähigkeiten der Beschäftigten sowie zukünftig die nachhaltige individuelle Leistung.

Es gibt in der eihbank keine Arbeitsverträge, aus denen sich Verpflichtungen zur Zahlung von Abfindungen bei Ausscheiden ergeben. Mögliche Abfindungen werden zudem transparent nach § 5 Abs. 6 IVV kalkuliert.

## **4 Fixvergütung**

### **4.1 Allgemein**

Die Fixvergütung richtet sich grundsätzlich nach der ausgeübten Funktion, den Marktgegebenheiten und deren Wertigkeit entsprechend den gültigen Tarifverträgen bzw. außertariflichen Verträgen.

Durch die Höhe des Anteils der Fixvergütung gegenüber der variablen Vergütung wird sichergestellt, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht.

### **4.2 Außertarifliche Fixvergütung**

Außertariflich vergütete Beschäftigte der eihbank in Hamburg erhalten grundsätzlich 13 Monatsgehälter.

Die Beschäftigten der Niederlassungen erhalten 12 Monatsgehälter.

Eine Anpassung der AT-Grundgehälter erfolgt bei einer tariflichen Anpassung entsprechend der Anpassung der höchsten Tarifstufe und Berufsjahre.

Daneben gibt es die Möglichkeit einer individuellen Erhöhung, für die der Vorstand jährlich ein Budget beschließen kann. Die jeweils zuständige Führungskraft kann einzelne Beschäftigte für eine individuelle Erhöhung vorschlagen; die Entscheidung darüber liegt beim Vorstand.

Individuelle Gehaltsmaßnahmen sind insbesondere für folgende Fallkonstellationen denkbar:

- Übernahme einer höherwertigen Funktion
- Heranführung/Anpassung an die für die Funktion maßgebliche Marktindikation
- Nachhaltig gute bis sehr gute Leistungen des/der Beschäftigten.

### **4.3 Tarifliche Fixvergütung**

Die tarifliche Fixvergütung richtet sich nach dem Banktarif.

Die Erhöhung der Fixgehälter der Tarifangestellten erfolgt analog den tarifvertraglich getroffenen Vereinbarungen und Regelungen des Banktarifs.

Daneben gibt es die Möglichkeit einer individuellen Erhöhung, für die der Vorstand jährlich ein Budget beschließen kann. Die jeweils zuständige Führungskraft kann einzelne Beschäftigte für eine individuelle Erhöhung vorschlagen; die Entscheidung darüber liegt beim Vorstand.

### **4.4 Betriebliche Altersversorgung und sonstige Fix-Bestandteile**

Die Fixvergütung des Vorstands umfasst neben dem vertraglich vereinbarten Festgehalt auch die Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie alle sonstigen Leistungen (im Wesentlichen Dienstwagennutzung).

Soweit Versorgungszusagen bestehen, sind diese entweder im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder im Wege einer Gesamt- oder Individualzusage erteilt worden.

Neben der arbeitgeberfinanzierten Zusage besteht auch die Möglichkeit, durch Entgeltumwandlung weitere Anwartschaften aufzubauen.

Der Vorstand ist verantwortlich für das Vergütungssystem in der eihbank sowie die Festsetzung der variablen Bezüge der Beschäftigten.

## **5 Variable Vergütung**

### **5.1 Allgemeine Grundsätze**

Die Bildung/Festsetzung des Gesamtbetrags an erfolgsabhängiger variabler Vergütung in der eihbank erfolgt in einem einheitlichen, transparenten und nachvollziehbaren Prozess. Im Rahmen der 3-jährigen Wirtschaftsplanung wird ein Bonusbudget und dessen Verteilung festgelegt, das sich auf Vorstände sowie Beschäftigte unterteilt.

Nach Abschluss des Geschäftsjahres wird in Abhängigkeit von der Erfüllung der Bankziele und des Budgetplans sowie der Einhaltung gemäß § 7 IVV eine erfolgsabhängige variable Vergütung der eihbank geleistet.

Mit dem skizzierten Modell einer erfolgsabhängigen, variablen Vergütung für Vorstand und Beschäftigte wird weiterhin an einer konservativen Vergütungspolitik in der eihbank festgehalten.

### **5.2 Vorstand**

Der Aufsichtsrat trifft die Entscheidungen über das Vergütungssystem des Vorstands und dessen Angemessenheit sowie die Festsetzung der Bezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder und überprüft diese regelmäßig.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich am nachhaltigen Gesamterfolg der Bank und an den Erfolgsbeiträgen der Vorstandsmitglieder. Der individuelle Erfolgsbeitrag ist an die Erreichung von Zielen gebunden, die sich an der Geschäftsstrategie und dem Wirtschaftsplan orientieren. Die endgültige Bemessung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung erfolgt auf Basis der Gesamtzielerreichung durch Beschluss des Aufsichtsrats im folgenden Geschäftsjahr.

Die Bemessung und Zahlung der variablen Vergütung erfolgt gemäß § 10 IVV.

## 5.3 Mitarbeiter

### 5.3.1 Erfolgsabhängige variable Vergütung

Darüber hinaus kann in der eihbank eine betriebliche Sonderzahlung bezahlt werden.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung honoriert den nachhaltigen Erfolg der eihbank sowie den überdurchschnittlichen Beitrag des Beschäftigten dazu.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung ist insbesondere an eine individuelle Zielvereinbarung gekoppelt, welche sich an den folgenden Prinzipien orientiert:

- Die individuelle Bonuszumessung erfolgt auf der Grundlage von Funktion, Zielsetzung und Zielerreichung sowie der Aufgabenerfüllung. Sie richtet sich dabei nach der quantitativen und qualitativen Zielerreichung.
- Die erfolgsabhängige, variable Vergütung bietet grundsätzlich keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine Koppelung von Ertrag aus Risikoannahme und erzielbarer, erfolgsabhängiger variabler Vergütung.
- Die Höhe des zur Verfügung stehenden Bonusbudgets richtet sich nach der Einhaltung risikosensitiver Kennzahlen (z. B. Indikatoren zum Sanierungsplan).

## 5.4 Aufsichtsrat

Die Hauptversammlung der eihbank beschließt im Folgejahr über eine Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sowie eine Aufwandsentschädigung für das abgelaufene Jahr.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für das jeweilige Geschäftsjahr eine Festvergütung. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 1,2-Fache der Festvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds.

Für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder einer seiner Ausschüsse erhält jedes Aufsichtsratsmitglied, das für eine Aufsichtsratssitzung aufgrund seines Wohnsitzes aus einem anderen Staat zum Sitzungsort anreisen muss, ebenso wie der Vorsitzende des Aufsichtsrates ein Sitzungsgeld.

Darüber hinaus werden den Aufsichtsratsmitgliedern etwaige Auslagen erstattet, die ihnen in Verbindung mit ihrer Aufgabenwahrnehmung als Aufsichtsratsmitglied entstehen (Reisekosten, individuelle bankbezogene Fortbildung etc.). Außerdem erhalten die Aufsichtsratsmitglieder einen Ersatz der zu entrichtenden Umsatzsteuer, die durch sie wegen ihrer Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses zu entrichten ist.

Die Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während des ganzen Geschäftsjahres angehören, wird im Verhältnis zur Amtsdauer berechnet.

## **6 Identifikation der Risk Taker**

Als Risk Taker im Sinne der IVV werden Beschäftigte verstanden, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben. Im Gegenzug dazu sind Non-Risk Taker in der eihbank alle Beschäftigten, die keine Risk Taker sind.

Risk Taker werden mindestens einmal jährlich über eine entsprechende Analyse identifiziert.

## **7 Offenlegung der Vergütung**

Von der eihbank werden die nach § 16 Abs. 2 IVV geforderten Informationen zur Gesamtvergütung in der eihbank sowie die zusätzlichen Angaben zur Vergütung von Risk Takern gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) ordnungsgemäß veröffentlicht.

Dabei werden im Rahmen der Veröffentlichung neben den jeweiligen Fixvergütungen auch die weiteren fixen Gehaltsbestandteile sowie Sachleistungen ausgewiesen, z. B. betriebliche Altersversorgung, Sozialversicherungsbeiträge, Dienstwagen und Essenszuschuss.

Ebenso werden bei der variablen Vergütung neben variablen Gehaltsbestandteilen wie Sonderzahlungen auch Sachleistungen berücksichtigt.

## **8 Prüfung der Angemessenheit**

Die jährliche Angemessenheitsprüfung, ob die Vergütungspolitik gemäß den vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungsvorschriften umgesetzt, funktionieren und eingehalten werden, erfolgt im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.