

2024



Inhalt

1. Einleitung	3
2. Vergütungsgovernance der eihbank.....	3
3. Ausgestaltung des Vergütungssystems.....	4
3.1 Vergütungsgrundsätze.....	4
3.2 Vergütungsstruktur und Vergütungselemente	4
3.2.1 Fixvergütung	5
3.2.1.1 Außertarifliche Fixvergütung	5
3.2.1.2 Tarifliche Fixvergütung	6
3.2.1.3 Weitere sonstige Fix-Bestandteile	6
4. Erfolgsabhängige variable Vergütung	6
4.1 Mitarbeiter.....	7
4.2 Vorstand.....	7
4.3 Aufsichtsrat.....	7
5. Identifikation der Risk Taker	7
6. Offenlegung der Vergütung.....	8
7. Prüfung der Angemessenheit	8

1. Einleitung

Die Europäisch-Iranische Handelsbank Aktiengesellschaft, Hamburg, (eihbank) ist als nicht bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c KWG 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 Überprüfung der Bilanzsumme der eihbank der letzten vier Jahre hat ergeben, dass der Durchschnitt unterhalb von EUR 15 Mrd. lag.

Diese Übersicht enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der eihbank für das Geschäftsjahr 2024.

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.

Es ist den Beschäftigten der eihbank untersagt, Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung der Vergütung zu nutzen (vergl. § 8 IVV).

Die in der Gesamtbankstrategie beschriebenen Ziele und damit verbundene risikobezogene Umwelt-, Sozial- und Governanceziele werden in den Vergütungsparametern berücksichtigt und sind mit dem Vergütungssystem der eihbank vereinbar (vergl. § 4 IVV).

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.

Vergütungsgrundsätze

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats werden angemessen berücksichtigt.

Nach Annahme durch das Aufsichtsorgan werden die Beschäftigten der eihbank über die Institutsvergütungsgrundsätze im ersten Quartal des zu berücksichtigenden Jahres in Kenntnis gesetzt (vergl. § 11 IVV in Verbindung mit § 13 IVV).

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 geschlechtsneutrale 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

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

Vergütungsgrundsätze

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.

Der maximale Grenzwert für die variable Vergütung liegt gemäß § 20 IVV bei bis zu EUR 500.000,00 p. a. (vergl. § 20 IVV und ihrer Auslegungshilfe), wobei für das Verhältnis der erfolgsabhängigen variablen Vergütung zur Fixvergütung auf Jahresbasis immer eine 1:1-Obergrenze (Deckel) besteht, womit alle 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 die nachhaltige individuelle Leistung.

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

3.2.1 Fixvergütung

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.

3.2.1.1 Außertarifliche Fixvergütung

Außertariflich vergütete Beschäftigte der eihbank in Hamburg erhalten 13 Monatsgehälter; die grundsätzlich nicht tarifgebundenen Beschäftigten in den Niederlassungen erhalten ebenfalls 13 Monatsgehälter.

Eine Anpassung der AT-Grundgehälter in Hamburg 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. Auch kann die jeweils zuständige Führungskraft 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.

Vergütungsgrundsätze

3.2.1.2 Tarifliche Fixvergütung

Die tarifliche Fixvergütung richtet sich nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe (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.

3.2.1.3 Weitere sonstige Fix-Bestandteile

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

Die Fixvergütung des Vorstands umfasst neben dem vertraglich vereinbarten Festgehalt auch Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie ggfs. sonstige Leistungen (insbesondere Dienstwagennutzung).

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

4. Erfolgsabhängige variable Vergütung

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

Nach Abschluss des Geschäftsjahres wird in Abhängigkeit von der Erfüllung der Bankziele und des Budgetplans sowie der Einhaltung von § 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.

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

Sie ist insbesondere an eine individuelle Zielerreichung auf Grundlage einer Zielvereinbarung gekoppelt, welche sich an folgenden Prinzipien orientiert:

- Die individuelle Zumessung der variablen Vergütung erfolgt auf der Grundlage von Funktion, Zielfestlegung und -erreichung sowie der Aufgabenerfüllung. Sie richtet sich dabei nach der qualitativen und quantitativen Zielerreichung.

Vergütungsgrundsätze

- Die erfolgsabhängige variable Vergütung bietet grundsätzlich keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine Koppelung von Ertrag aus Risikonahme und erzielbarer, erfolgsunabhängiger variabler Vergütung.
- Die Höhe des zur Verfügung stehenden Bonusbudgets richtet sich nach der Einhaltung risikorelevanter Kennzahlen (z. B. Indikatoren zum Sanierungsplan).

4.1 Mitarbeiter

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

4.2 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 Forecast 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.

4.3 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 den Sitzungen des Aufsichtsrates erhalten die Aufsichtsratsmitglieder und der Aufsichtsratsvorsitzende 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.

5. 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.

6. 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.

7. Prüfung der Angemessenheit

Die jährliche Angemessenheitsprüfung, ob die Vergütungspolitik gemäß den vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungsgrundsätzen umgesetzt, angemessen ist und eingehalten wird, erfolgt im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Die Bank berücksichtigt bei der jährlichen Überprüfung des Vergütungssystems und ihrer Parameter die Berichte der Internen Revision und des Jahresabschlussprüfers gemäß § 12 IVV.