

Umsetzung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Kreditinstituten gemäß Institutsvergütungsverordnung vom 11.12.2015

1 Rahmenbedingungen

Die Europäisch-Iranische Handelsbank AG (**eihbank**) wurde 1971 in Hamburg gegründet und betreibt Bankgeschäfte mit Vollbanklizenz als Nichthandelsbuchinstitut. Die Förderung der traditionellen Handelsverbindungen zwischen Iran und Europa durch den Ausbau und die Intensivierung von Kundenbeziehungen ist die Grundlage unserer Geschäftsausrichtung.

Das charakteristische Dienstleistungsportfolio der **eihbank** erstreckt sich auf die Abwicklung des dokumentären Außenhandels mit überwiegend kurzfristigen Handelsfinanzierungen und in geringem Umfang mittelfristiger Projektfinanzierungen sowie den Zahlungsverkehr.

Mit individuellen Finanzierungslösungen und einer wertorientierten Produktauswahl unter Berücksichtigung verantwortungsvoller Risikobegrenzung wollen wir den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der Bank sichern.

2 Geschäftsbereiche

Der Geld- und Devisenhandel der **eihbank** ist durch Rahmenbedingungen beschränkt, eigene Positionen dürfen nicht eingegangen werden. Im Devisenbereich werden ausschließlich Fremdwährungsspitzen ver- bzw. gekauft.

Im Wertpapierbereich ist der Handel ausschließlich für den Eigenbestand befugt. Eine Eigenkompetenz des Handels liegt hier nicht vor, der Gesamtvorstand entscheidet jede Transaktion.

Im Geldhandel wird die freie Liquidität verwaltet und angelegt. Eine Eigenkompetenz liegt nicht vor, der Händler hat im Rahmen vorgegebener Limite das Geschäft abzuwickeln. Für die Bearbeitung und Abwicklung des Geld- und Devisenhandels hat die Bank sowohl eine Kompetenz- als auch eine räumliche Trennung der Abteilungen in Handel und Back Office vorgenommen.

Die administrativen Bereiche, wie Allgemeine Verwaltung / EDV / Finanz- und Rechnungswesen / Kontoführung / Organisation / Personal / Revision / Risk Management sind einem Vorstandsmitglied direkt unterstellt und entsprechend zugeordnet.

Alle Geschäfte, die die **eihbank** eingeht, sind gesondert vom verantwortlichen Vorstandsmitglied zu genehmigen. Geschäfte, die die Einzelvorstandskompetenz übersteigen, sind durch den Gesamtvorstand zu genehmigen. Darüber hinaus erfolgen die Genehmigungen durch das Aufsichtsorgan. Einzelheiten ergeben sich aus der Kompetenzordnung.

Für die Bearbeitung jeglicher Geschäfte stehen Arbeits- und Organisationsanweisungen für jeden Betriebsangehörigen im „Intranet“ zur Verfügung.

Die **eihbank** tätigt keine Wertpapierdienstleistungen für Kunden (ausschließlich die Depotverwaltung für die eigenen Aktionäre und ein Kundendepot mit einer Globalaktie). Die **eihbank** ist nicht im Investmentgeschäft tätig. Die **eihbank** ist nicht im Sparbereich bzw. im Kleinanlegerbereich tätig. Die **eihbank** führt keinen Kundenkassenverkehr. Die **eihbank** eröffnet nur in Ausnahmefällen Konten für Privatkundschaft, somit ist der Anteil der laufenden Kontoverbindung im Wesentlichen auf institutionelle Kunden beschränkt.

4 Vergütungsstruktur

Vergütungen sind die monetären oder monetär bewertbaren Leistungen, die ein Vorstand oder Mitarbeiter im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit von der Bank erhält. Nicht als Vergütung im Sinne des Rundschreibens gelten monetäre oder monetär bewertbare Nebenleistungen, die keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risikopositionen entfalten, wie z.B. tarifliche und betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen, Rabatte etc. sowie im Bereich der Mitarbeiter die Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung.

Die **eihbank** ist Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und hat sich somit den Abschlüssen zwischen dem AGV Banken und der Gewerkschaft für das private Bankgewerbe angeschlossen. Der Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe bestimmt die Vorgaben für das Arbeitsverhältnis mit Tarifangestellten.

Die Mitarbeiter der **eihbank** haben einen Betriebsrat aus den eigenen Reihen gewählt. Neueinstellungen, Kündigungen sowie Veränderungen der Eingruppierung und Versetzungen unterliegen der Mitbestimmung durch den Betriebsrat.

Der Tarif-Mitarbeiter wird aufgrund seiner Ausbildung und Vorkenntnisse in die im Manteltarif beschriebene Tarifgruppe, innerhalb der Gruppe nach Berufsjahren, eingruppiert. In der **eihbank** finden die Tarifgruppen 4 bis 9 Anwendung. Wobei die Eingruppierung in die Gruppen 8 und 9 im Wesentlichen mit einer Unterschriftsvollmacht für die interne und externe Geschäftsabwicklung vorgesehen ist.

Für außertarifliche Mitarbeiter wird das Arbeitsverhältnis auf Einzelvertragsbasis geführt. Die Einzelvertragsregelung bezieht sich im Wesentlichen auf die Höhe der Festvergütung sowie abweichende Kündigungsfristen, ansonsten werden die sozialen Komponenten des Manteltarifvertrages auch für AT-Mitarbeiter gewährt. Es gibt für AT-Mitarbeiter keine zusätzlichen Vergütungsbestandteile.

Die Vergütung für den Vorstand wird durch den Personalausschuss des Aufsichtsorgans festgelegt. Erhöhungen während der Vertragslaufzeit sind im jeweiligen Einzelvertrag vorgegeben.

Die Mitarbeiter der **eihbank** in Tehran und Kish Island erhalten ein vergleichsübliches Gehalt, welches der Höhe des Gehalts, das in staatlichen Banken gezahlt wird, entspricht.

4 a Fixe Vergütung

Tarifmitarbeiter	13 0,5	Monatsgehälter Monatsgehälter	geregelt durch Manteltarifvertrag freiwillige Zahlung der eihbank
AT-Mitarbeiter	12	Monatsgehälter	Jahreseinkommen - Einzelvertrag
Vorstand	12 1	Monatsgehälter Monatsgehalt	Jahreseinkommen - Einzelvertrag bei aktivem Arbeitsverhältnis zahlbar im Dezember

4 b Variable Vergütung

Darüber hinaus zahlt die **eihbank** dem Vorstand und allen Mitarbeitern eine jährliche nicht vertragsgesicherte gewinnabhängige nachträgliche Sonderzahlung.

Das Gesamtvolumen wird nach der Hauptversammlung vom Aufsichtsrat vorgegeben. Der Vorstand erhält eine zugewiesene Gesamtsumme zur Verteilung an die Mitarbeiter.

Die Höhe der Sonderzahlung für den Vorstand wird vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandmitglied einzeln bestimmt.

Die Tabelle zeigt die Vergütungsstruktur zum 31.10.2016.

Gruppe	4	5	6	7	8	9	AT	Vorstand
Anzahl der Personen	1	2	6	10	11	6	14	2
davon Vollmacht B					1			
Vollmacht A						2	7	
Prokura							2	

4 Angemessenheitsprüfung

Mit einer durchschnittlichen Bilanzsumme der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre von unter EUR 15 Mrd. und ohne Ausweis von außerbilanziellen Positionen oder Durchführung von Verbriefungstransaktionen stufen wir uns nicht als bedeutendes Institut im Sinne von § 17 Abschnitt 3 der Vergütungsverordnung ein.

Die **eihbank** verfügt über eine einfache, klare und übersichtliche Vergütungsstruktur. Negative Anreize durch hohe variable Vergütungen sind nicht ersichtlich. Diese Vergütungen begründen keine Annahme, dass Mitarbeiter eine hohe Risikoposition eingehen könnten. Zumal vor dem Hintergrund einer Kompetenzregelung und einer Geschäftsstrategie, die eine gänzliche Einbindung durch das Vorstandsgremium vorsieht.

Bei der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung.

Risikoorientierte Vergütungen sind nicht vorgesehen.

Das Vergütungssystem ist aus unserer Sicht angemessen im Sinne der Verordnung.

EUROPÄISCH-IRANISCHE HANDELSBANK AG

Dezember 2016

Der Vorstand

Dr. Ramin Pashae Fam

Sabine Hummerich