

Offenlegungsbericht i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung

der Hansen & Heinrich AG, Berlin

per 31.12.2018

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind ein überwiegend regional tätiger Vermögensverwalter. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2018 über 1,5 Millionen Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere die Finanzportfolioverwaltung betrieben, welche auf Honorarbasis erfolgt. Ergänzend wird Anlage-/Abschlussvermittlung getätigt. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage (Kontoguthaben bei inländischen Kreditinstituten). Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich überwiegend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

Die Vergütung der Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen orientiert sich teilweise am Bankentarifvertrag. Allerdings sind wir an keinen Tarifvertrag gebunden.

Darüber hinaus gibt es einzelne Mitarbeiterverträge, die variable Sonderzahlungen vorsehen, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung des Gesamtinstituts festmachen und von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängen, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang stehen. Die Höhe der Sonderzahlungen ist begrenzt.

Je nach Jahresergebnis des Gesamtinstituts und besonderer Leistung kann die Geschäftsleitung über die vertraglich vereinbarte Vergütung hinaus einmalige Sonderzahlungen für alle oder einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschließen.

Fixe und variable Vergütungen der Geschäftsleitung und unserer Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander; negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den Arbeitsaufgaben her gar keine Risikopositionen für das Institut eingehen können.

Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter und unsere Geschäftsleitung eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass – soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden – die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auch auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind.

Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken.

Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, weil wir zu einem hohen Anteil fix vergüten. In diesen

Bereichen sind vergütungsrelevante Ziele auf die Erfüllung der Kontrollfunktion und nicht auf andere Zielsetzungen des Unternehmens gerichtet.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 1.751.216,28 Euro.

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 95,8 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 4,20 %.

Eine variable Vergütung erhalten etliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Berlin, 26. April 2018



Timon Heinrich
Vorstand



Dr. Lars Slomka
Vorstand