

VERGÜTUNGSBERICHT 2014 der Misr Bank-Europe GmbH

Veröffentlichung auf der Grundlage der Verpflichtung unter Bezugnahme auf die Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16.12.2013

1. EINLEITUNG

Die Misr Bank-Europe GmbH hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sog. „bedeutenden Instituten“. Insbesondere ist die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. € Weiterhin verfolgt das Institut ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

2. GRUNDPRINZIPIEN DER VERGÜTUNG

Die Vergütungsregelungen der Misr Bank-Europe GmbH sind in der Vergütungsrichtlinie erläutert. Die Zielsetzungen der Vergütungsstrukturen und -praktiken der Misr Bank-Europe GmbH orientieren sich an folgenden Vergütungsprinzipien:

- Maximierung der Leistung der Mitarbeiter und des Unternehmen
- Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeiterpotenziale
- Anpassung an die verschiedenen Geschäftsbereiche und Verantwortungsebenen
- einfaches und transparentes Vergütungsmodell

Diese Vergütungsprinzipien bilden die Basis für die Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen und das Erzielen einer ausgewogenen Vergütungsstruktur. Die Bank verfolgt diese Prinzipien nicht nur, um die Interessen der Mitarbeiter, des Managements und der Gesellschafter gleichermaßen zu wahren, sondern auch um ihre Mitarbeiter zu motivieren stets im Interesse der Bank zu handeln und ihr Bestes zu geben.

3. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK DER MISR BANK-EUROPE GMBH

Der mit Abstand größte Teil des Jahresgehalts der Mitarbeiter der Misr Bank-Europe GmbH ist fest vereinbart und wird unabhängig von den Geschäften bzw. dem Ertrag, den ein Mitarbeiter erwirtschaftet hat, in zwölf festen und gleichen Monatsraten entrichtet.

Die fixe Vergütung von Mitarbeitern setzt sich zusammen aus:

- Brutto-Jahresgehalt (zahlbar in 12 monatlichen Teilbeträgen)
- Zuschuss zur BVV Altersversorgung (bis zur vollen Jahresprämie)
- Essenzuschuss in Form von SODEXO-Schecks
- Bei Geschäftsführern ist die Bereitstellung eines Firmenfahrzeuges, auch zur privaten Nutzung, und der damit verbundenen Aufwendungen eine zusätzliche Komponente der fixen Vergütung.

Freiwillige, variable Vergütungen in Form von Bonuszahlungen dürfen lediglich einen Teilbetrag der Jahresvergütung ausmachen. Dieser variable Bestandteil der Gesamtvergütung ist nicht an konkrete Zielvorgaben an einzelne Mitarbeiter geknüpft, sondern zum einen an die Entwicklung der Bank und zum anderen an die persönliche Leistung des Mitarbeiters während des Jahres gekoppelt. Diese Regelung gilt für alle Beschäftigten, einschließlich der Geschäftsführung des Instituts.

4. OFFENLEGUNG VON VERGÜTUNGSKENNZIFFERN

Unter Berücksichtigung der geringen Anzahl der Mitarbeiter und des geringen Anteils der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung bei der Misr Bank-Europe GmbH verzichtet die Bank im Sinne der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgebots auf die Angabe des Gesamtbetrags der fixen und variablen Vergütungskomponenten.

Frankfurt am Main, 10.07.2015

Misr Bank-Europe GmbH

Hubert F. Bock
Geschäftsführer

Ulrich Thomas Bartoszek
Geschäftsführer