

Vergütungsbericht der European Bank for Financial Services GmbH gemäß Institutsvergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2016

I. Aufsichtsrechtliche Anforderungen an Vergütungssysteme in Finanzinstituten

Die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Kredit- und Finanzinstituten haben auch im Jahr 2016 Anpassungen erfahren. Die im Rahmen einer weiteren Regulierungsrunde verabschiedete „EBA Guidelines on sound remuneration and disclosures“ vom 27.06.2016 (EBA Guideline) hat unmittelbar Auswirkungen auf die InstitutsVergV. Unter anderem aus dieser EBA Guideline resultierten bereits zwei Entwürfe einer angepassten InstitutsVergV. Die finale Version wird im Laufe des Jahres 2017 in Kraft treten.

Die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Vorgaben für ihre Vergütungssysteme stellt die European Bank for Financial Services GmbH durch die stetige Beobachtung der regulatorischen Anpassungen und deren interner Umsetzung im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten sicher.

Aus Gründen der Transparenz und Kontinuität veröffentlicht die European Bank for Financial Services GmbH auch für das Geschäftsjahr 2016 – wie schon in den Vorjahren – den vorliegenden Vergütungsbericht gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV und Artikel 450 Capital Requirements Regulation (CRR), der qualitative und quantitative Informationen zur Vergütung ihrer Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2016 enthält. Der Vergütungsbericht basiert auf der InstitutsVergV mit Stand vom 16. Dezember 2013. Da die European Bank for Financial Services GmbH für das Geschäftsjahr 2016 als nicht-bedeutendes Institut keine sogenannten Risk Taker im Sinne der InstitutsVergV identifiziert hat, beschränkt sich die Darstellung auf die Vergütungsstrategie und das Vergütungssystem und schließt mit einer Übersicht über den Gesamtbetrag der Vergütungen (fix und variabel).

II. Vergütungsstrategie

Basis für das Vergütungssystem ist die Vergütungsstrategie. Sie leitet sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie der European Bank for Financial Services GmbH sowie den aufsichtsrechtlichen Anforderungen ab und definiert in einem herausfordernden regulatorischen und wirtschaftlichen Umfeld einen Handlungsrahmen, der zur Erreichung der strategischen Ziele beiträgt. Das Vergütungssystem leistet damit nachhaltig einen Beitrag zu einer weiterhin positiven Entwicklung und wird gleichermaßen den Interessen der European Bank for Financial Services GmbH, ihrer Mitarbeiter und ihrer Gesellschafter gerecht.

Leitplanken der Vergütungsstrategie sind eine markt- und leistungsorientierte Vergütung, die zur Bindung und Gewinnung motivierter und qualifizierter Mitarbeiter beiträgt und gleichzeitig marktadäquate Vergütungskosten sicherstellt. Sie ist gleichzeitig auf die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen ausgerichtet, um eine angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu gewährleisten und Fehlanreize zu vermeiden. Die Vergütungsstrategie wird regelmäßig sowie bei Bedarf überprüft und ggf. angepasst.

III. Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2016

Die Vergütungssystematik der European Bank for Financial Services GmbH ist durch zwei Modelle geprägt: Ein tariforientiertes und ein außertarifliches Modell. Die Vergütung für Mitarbeiter mit tariflicher Vergütung beruht maßgeblich auf den Regelungen des Tarifvertrages für das private Bankgewerbe. Sie beinhaltet keine variablen Vergütungsbestandteile.

Ein strukturiertes Vergütungssystem für Mitarbeiter mit außertariflicher Vergütung bildet den Rahmen für eine am Unternehmenserfolg und an der individuellen Leistung ausgerichtete

Gehaltsentwicklung. Verschiedene Vergütungsgruppen berücksichtigen die grundlegenden Unterschiede der Funktionen hinsichtlich der Komplexität von Aufgaben und Anforderungen. Die Vergütungsbandbreiten orientieren sich am Markt. Es bestehen keine substantziellen Abhängigkeiten von Mitarbeitern von der variablen Vergütung. Die Angemessenheit der Vergütung wird durch eine jährliche Überprüfung unter Einbeziehung externer Berater gewährleistet. Eine wenig komplexe Ausgestaltung des Vergütungssystems trägt dazu bei, dass Mitarbeiter keine unerwünschten erhöhten Risiken eingehen.

Die European Bank for Financial Services GmbH legt großen Wert auf eine rechtzeitige, transparente und umfängliche Kommunikation ihrer Vergütungssysteme gegenüber allen betreffenden Personengruppen. Deshalb werden alle Mitarbeiter über das für sie jeweils geltende Vergütungssystem im Vorfeld schriftlich unterrichtet. Die internen Kontrolleinheiten werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt. Der Aufsichtsrat wird jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssystematik informiert und im Rahmen seiner Überwachungsaufgaben vollumfänglich eingebunden.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer marktgerechten Grundvergütung, sowie einer ergebnis- und leistungsorientierten variablen Vergütung zusammen. Die Grundvergütung wird in zwölf Monatsgehältern ausgezahlt. Für die variablen Vergütungsbestandteile sind feste Obergrenzen definiert, die ein angemessenes Verhältnis zwischen Grundvergütung und variabler Vergütung im Sinne der Vorgaben des § 25a Abs. 5 Kreditwesengesetz gewährleisten und deutlich unter den zulässigen Kappungsgrenzen liegen. Vor der Auszahlung der variablen Vergütung wird jeweils in einem formalisierten und nachvollziehbaren Prozess geprüft, ob im Hinblick auf die Kriterien gemäß § 7 InstitutsVergV (sog. Pool-Vorbehalt) ein Volumen für die Auszahlung variabler Vergütung bereitgestellt werden kann.

Die variable Vergütung erfolgte auf Basis einer jährlichen Zielvereinbarung. Alle Schritte im Zielvereinbarungsprozess wurden schriftlich dokumentiert. Das Auszahlungsvolumen sowie die individuelle variable Auszahlungsvergütung bestimmten sich anhand der Unternehmenszielerreichung der European Bank for Financial Services GmbH sowie der persönlichen Zielerreichung der Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2016. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgte im Mai 2017.

Alle Grundsätze und die Funktionsweise der Vergütungssysteme sind in einer Organisationsrichtlinie zusammengefasst, die jährlich überprüft wird.

Der Gesamtbetrag der Vergütungen im Geschäftsjahr 2016 setzt sich wie folgt zusammen¹:

Tsd. EUR	Gesamtbetrag aller Vergütungen 2016	Davon fix		Davon variabel		Anzahl Begünstigte variable Vergütung
		absolut	in %	absolut	in %	
ebase	15.230	13.820	90,7%	1.410	9,3%	123

¹ Stand 30.04.2017 inkl. Geschäftsführung; Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).