

# **Vergütungsbericht der European Bank for Financial Services GmbH gemäß Instituts-Vergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2014**

## **I. Aufsichtsrechtliche Anforderungen an Vergütungssysteme in Finanzinstituten**

Die gesetzlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme der Kredit- und Finanzinstitute haben sich in den vergangenen Jahren massiv verändert. Auf europäischer Ebene wurden die Vergütungsregelungen weiter verschärft und unter anderem in der Capital Requirements Directive IV (CRD IV) und Capital Requirements Regulation (CRR) niedergelegt. Die Anforderungen wurden auf nationaler Ebene vor allem durch die Novellierung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) und des Kreditwesengesetzes (KWG) umgesetzt.

Die European Bank for Financial Services GmbH hat die aus diesen Vorschriften resultierenden Anforderungen im Hinblick auf das Vergütungssystem sowie die entsprechenden Kontroll- und Steuerungsstrukturen analysiert und notwendige Änderungen bereits größtenteils umgesetzt. Sie stellt damit die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen in Bezug auf die Vergütungssysteme sicher.

Wenngleich die European Bank for Financial Services GmbH als nicht bedeutendes Institut in zutreffender Weise keine sogenannten Risk Taker identifiziert hat, für die Offenlegungsanforderungen gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV und Artikel 450 CRR bestehen, werden im Sinne höchstmöglicher Transparenz in diesem Bericht Informationen zur Mitarbeitervergütung für das Geschäftsjahr 2014 im gleichen Umfang wie in den Vorjahren offengelegt.

## **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 2014**

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. Die Angemessenheit der Vergütung wird durch eine jährliche Überprüfung unter Einbeziehung externer Berater gewährleistet.

Der Aufsichtsrat der European Bank for Financial Services GmbH 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 gewährleisten. Vor der Auszahlung der variablen Vergütung wird jeweils in einem formalisierten und nachvollziehbaren Prozess geprüft, ob im Hinblick auf die Kriterien gemäß § 7 InstitutsVergV 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 2014. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgte im Mai 2015.

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

Der Gesamtbetrag der Vergütungen im Geschäftsjahr 2014 setzt sich wie folgt zusammen<sup>1</sup>:

Tsd. EUR	Gesamtbetrag aller Vergütungen 2014	Davon fix		Davon variabel		Anzahl Begünstigte variable Vergütung
		absolut	in %	absolut	in %	
ebase	13.060	12.170	93,2 %	890	6,8 %	101

<sup>1</sup> Stand 30.04.2015 inkl. Geschäftsführung; Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).