

Vergütungsbericht der European Bank for Financial Services GmbH gemäß Instituts-Vergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2013

I. Aufsichtsrechtliche Anforderungen an Vergütungssysteme in Finanzinstituten

Im Jahr 2013 wurden in der EU mit der Capital Requirements Directive IV (CRD IV) sowie der Capital Requirements Regulation (CRR) weitere Anforderungen an die Vergütungssysteme von Kredit- und Finanzinstituten normiert, die ab dem 01.01.2014 zur Anwendung kommen. Die Richtlinie wurde zum 01.01.2014 in nationales Recht umgesetzt, was unter anderem Änderungen des Kreditwesengesetzes (KWG) und der InstitutsVergV (Fassung vom 16.12.2013) zur Folge hatte. Die European Bank for Financial Services GmbH prüft derzeit die für das Geschäftsjahr 2014 novellierten Anforderungen und nimmt gegebenenfalls notwendige Anpassungen hinsichtlich des Vergütungssystems sowie der Kontroll- und Steuerungsstrukturen vor.

So sind nach § 16 Absatz 1 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der CRR nunmehr Informationen zu Vergütungspolitik und -praxis für solche Mitarbeiterkategorien offenzulegen, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt. Diese sogenannten „Risk-Taker“ müssen gemäß § 18 Absatz 2 InstitutsVergV von bedeutenden Instituten im Rahmen einer Analyse ermittelt werden. Die European Bank for Financial Services GmbH ist gemäß des neu gefassten § 17 InstitutsVergV kein bedeutendes Institut. Sie ist damit lediglich zur Erfüllung der allgemeinen Anforderungen an Vergütungssysteme verpflichtet und muss nach derzeitiger Bewertung der Rechtslage keine Risk-Taker-Identifikation vornehmen. Risk-Taker sind in der European Bank for Financial Services GmbH nicht definiert.

Im Sinne einer Kontinuität und einer höchstmöglichen Transparenz legt die European Bank for Financial Services GmbH hier gleichwohl für das Geschäftsjahr 2013 Informationen zur Mitarbeitervergütung im selben Umfang wie in den Vorjahren offen.

II. Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2013

Ziel der Vergütungspolitik ist eine auf Angemessenheit und Nachhaltigkeit ausgerichtete Vergütung, die Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermeidet und gleichzeitig wirksame Verhaltensanreize setzt, um die in den Strategien festgelegten Ziele zu erreichen. Die Vergütung soll damit dauerhaft zu einer weiterhin positiven Entwicklung beitragen und gleichermaßen den Interessen der European Bank for Financial Services GmbH, ihrer Mitarbeiter und ihrer Gesellschafter gerecht werden.

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. 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.

Die variable Vergütung erfolgt auf Basis einer jährlichen Zielvereinbarung. Alle Schritte im Zielvereinbarungsprozess werden schriftlich dokumentiert. Das Auszahlungsvolumen sowie die individuelle variable Auszahlungsvergütung bestimmen sich anhand der Unternehmenszielerreichung der European Bank for Financial Services GmbH sowie der persönlichen Zielerreichung der Mitarbeiter. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt grundsätzlich jährlich im Mai des Folgejahres.

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

Der Gesamtbetrag der Vergütungen im Geschäftsjahr 2013 setzt sich wie folgt zusammen¹:

Tsd. EUR	Gesamtbetrag aller Vergütungen 2013	Davon fix		Davon variabel		Anzahl Begünstigte variable Vergütung
		absolut	in %	absolut	in %	
ebase	13.225	12.525	92,6 %	973	7,4 %	100

¹ Stand 30.04.2014 inkl. Geschäftsführung; Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).