

Vergütungsbericht der European Bank for Fund Services GmbH gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2011

I. Aufsichtsrechtliche Anforderungen an Vergütungssysteme in Finanzinstituten

Die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme in Finanzinstituten haben sich in den letzten Jahren stetig entwickelt. Nach Vorgaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht folgten auf europäischer Ebene bindende Regelungen wie die Capital Requirements Directive III und Vorgaben des Committee of European Banking Supervisors. Im Oktober 2010 wurde mit Inkrafttreten der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) das nationale Gesetzgebungsverfahren zur Implementierung der neuen Anforderungen an die Vergütungssysteme in Finanzinstituten abgeschlossen.

Die European Bank for Fund Services GmbH (ebase) hat parallel zu diesem Prozess die Überprüfung und Überarbeitung ihrer Vergütungssysteme vorgenommen, um die Systeme in Umsetzung der neuen rechtlichen Rahmenbedingungen zu ergänzen. Die Umsetzung der angepassten Vergütungssystematik wurde im Sommer 2012 abgeschlossen. Die gemäß § 1 Absatz 2 InstitutsVergV durchzuführende Risikoanalyse hat ergeben, dass die ebase kein bedeutendes Institut im Sinne der Instituts-Vergütungsverordnung ist, so dass lediglich die allgemeinen Anforderungen gemäß § 3 InstitutsVergV gelten. Die entsprechenden Anpassungen der Vergütungssystematik wurden kollektivrechtlich bzw. vertraglich verankert.

Ziel der Vergütungspolitik der ebase 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 der ebase festgelegten Ziele zu erreichen. Die Vergütung soll damit dauerhaft zu einer weiterhin positiven Entwicklung der ebase beitragen und gleichermaßen den Interessen der ebase, ihrer Mitarbeiter und ihrer Gesellschafter gerecht werden.

II. Vergütungssystem der ebase im Geschäftsjahr 2011

Die Vergütungssystematik der European Bank for Fund 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. Für Mitarbeiter mit außertariflicher Vergütung setzt sich die Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2011 aus einer marktgerechten Grundvergütung, sowie einer ergebnis- und leistungsorientierten variablen Vergütung zusammen. Die Grundvergütung wird in beiden Modellen einheitlich in zwölf Monatsgehältern ausgezahlt. Die Ausschüttung der variablen Vergütung im außertariflichen Modell erfolgt grundsätzlich jährlich regelmäßig im Mai des Folgejahres.

Die Vergütung orientiert sich am Markt. Ihre Angemessenheit wird durch eine jährliche Überprüfung gewährleistet, seit Beginn des Geschäftsjahres 2011 unter Hinzuziehung externer Vergütungsberater.

Der Aufsichtsrat der European Bank for Fund Services GmbH wird jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert.

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

Der Gesamtbetrag der Vergütungen im Geschäftsjahr 2011 setzt sich wie folgt zusammen¹:

Tsd. EUR	Gesamtbetrag aller Vergütungen 2011	Davon fix		Davon variabel		Anzahl Begünstigte variable Vergütung
		absolut	in %	absolut	in %	
ebase	11.346	10.132	89,3%	1.214	10,7%	91

¹ Stand 30.04.2012 inkl. Geschäftsführung; Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).