

# **Vergütungsbericht der European Bank for Financial Services GmbH gemäß Institutsvergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2017**

## **I. Regulatorisches Umfeld**

Auch im Geschäftsjahr 2017 gab es Veränderungen an den regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme in Finanzinstituten. Mit den „EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies“ wurden die Vergütungsregeln der Capital Requirements Directive (CRD IV) und Capital Requirements Regulation (CRR) konkretisiert. Dies führte in 2017 zu einer Anpassung und inzwischen dritten Fassung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV). Die geänderte Verordnung ist am 4. August 2017 in Kraft getreten und wurde durch die Auslegungshilfe zur InstitutsVergV vom 15. Februar 2018 ergänzt. 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

Der vorliegende Vergütungsbericht, der qualitative und quantitative Informationen zur Vergütung der Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2017 enthält, basiert auf der zweiten Fassung der InstitutsVergV mit Stand vom 16. Dezember 2013. Die Offenlegungspflichten nach § 16 InstitutsVergV in der am 4. August 2017 in Kraft getretenen Fassung sind gemäß Übergangsregelungen erstmals für die nach diesem Zeitpunkt beginnenden Bemessungszeiträume zu erfüllen.

Da die European Bank for Financial Services GmbH für das Geschäftsjahr 2017 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. Vergütungssystematik im Geschäftsjahr 2017**

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 ausbezahlt. 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 2017. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgte im Mai 2018.

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

#### IV. Betriebliche Zusatzleistungen

Über die Grundvergütung und die variable Vergütung hinaus gehören zu den unterschiedlichen Vergütungspaketen der einzelnen Mitarbeitergruppen Angebote zu weiteren Leistungen. Diese bestehen z. B. aus vermögenswirksamen Leistungen oder Zuschüssen zur betrieblichen Altersversorgung. Diese Leistungen werden von der European Bank for Financial Services GmbH jeweils kraft einer allgemeinen, ermessenunabhängigen Regelung für die gesamte Bank oder definierte Mitarbeitergruppen der Bank gewährt. Sie schaffen keine Anreize, finanzielle Risiken einzugehen.

Der Gesamtbetrag der Vergütungen im Geschäftsjahr 2017 setzt sich wie folgt zusammen<sup>1</sup>:

Tsd. EUR	Gesamtbetrag aller Vergütungen 2017	Davon fix		Davon variabel		Anzahl Begünstigte variable Vergütung
		absolut	in %	absolut	in %	
ebase	15.970	14.605	91,5%	1.365	8,5%	125

<sup>1</sup> Stand 30.04.2018 inkl. Geschäftsführung; Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).