

Vergütungsbericht der European Bank for Financial Services GmbH gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2012

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 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) das nationale Gesetzgebungsverfahren zur Implementierung der neuen Anforderungen an die Vergütungssysteme in Finanzinstituten abgeschlossen.

Die European Bank for Financial 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 gemäß § 1 Absatz 2 InstitutsVergV durchzuführende Risikoanalyse hat ergeben, dass die ebase kein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung ist, so dass lediglich die allgemeinen Anforderungen gemäß § 3 InstitutsVergV gelten. Die entsprechenden Anpassungen der Vergütungssystematik wurden kollektivrechtlich bzw. vertraglich verankert und die variable Vergütung für das Jahr 2012 bereits auf Basis der aufsichtsrechtlichen Anforderungen festgelegt

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.

Am 17. April 2013 hat das Europäische Parlament den kombinierten Richtlinien- und Verordnungsvorschlag CRD IV/CRR (Capital Requirements Directive IV / Capital Requirements Regulation) angenommen, der ab dem 1. Januar 2014 zur Anwendung kommt. Die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht steht noch aus.

Die ebase beobachtet die Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen auf nationaler und europäischer Ebene und wird ggf. notwendige Änderungen des Vergütungssystems zeitnah anstoßen.

II. Vergütungssystem der ebase im Geschäftsjahr 2012

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 2012 setzt sich wie folgt zusammen¹:

Tsd. EUR	Gesamtbetrag aller Vergütungen 2012	Davon fix		Davon variabel		Anzahl Begünstigte variable Vergütung
		absolut	in %	absolut	in %	
ebase	12.291	11.327	92,2 %	964	7,8 %	92

¹ Stand 30.04.2013 inkl. Geschäftsführung; Anzahl Mitarbeiter in absoluten Werten (Köpfe).