

Vergütungsbericht der Bank Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe GmbH gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) für das Geschäftsjahr 2022

1. Einleitung

Die Bank Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe GmbH - nachfolgend BDK genannt - ist im Sinne der InstitutsVergV weder ein bedeutendes Institut, noch ein CRR-Institut.

Der Begriff „Mitarbeiter“ wird synonym für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet.

2. Vergütungsphilosophie

Die Vergütungspolitik ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik, um Bewerber für das Unternehmen zu gewinnen, Mitarbeiter zu motivieren, zu entwickeln und zu halten. Die Balance zwischen diesen Zielen und Anforderungen sowie den wachsenden Ausgaben des Unternehmens, von denen einer der Hauptbestandteile das Personalbudget ist, ist die Zielsetzung der Vergütungspolitik.

Alle Mitarbeiter der BDK erhalten ein Festgehalt. Darüber hinaus bestehen für einen Teil der Mitarbeiter Vereinbarungen über variable Vergütungen.

Alle Vergütungssysteme sind so ausgerichtet, dass sie keine Anreize bieten, hohe Risiken einzugehen. Wie nachstehend dargestellt, bestehen keine signifikanten Abhängigkeiten für Mitarbeiter von einer variablen Vergütung, noch lassen sich aus den Zielvereinbarungen Interessenkonflikte von Kontrolleinheiten und kontrollierten Organisationseinheiten ableiten.

2.1 Grundsätze

2.1.1 Allgemein

1. Die Vergütungspolitik ist transparent und nachvollziehbar.
2. Sie berücksichtigt die Unterschiedlichkeiten der beruflichen Situationen und behindert die berufliche Mobilität nicht.

2.1.2 Vier grundsätzliche Prinzipien

1. Die Vergütung wird im entsprechenden Kontext des Unternehmens und des Arbeitsmarktes sowie im übergreifenden Zusammenhang unter Berücksichtigung von fixen und variablen Bestandteilen festgelegt.
2. Vergütung muss beides, individuelle und kollektive Leistung berücksichtigen.
3. Die Beteiligung der Mitarbeiter am Aktienprogramm der Société Générale ist ein entscheidender Faktor für die Einung der Unternehmensgruppe.
4. Das Unternehmen befolgt die gesetzlichen Vorschriften sowie die Finanzwesen-Grundsätze der Unternehmensgruppe.

3. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

3.1 Fixe Vergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in 12 gleichen Teilen zum Monatsende ausgezahlt wird. Mitarbeitende mit 13 Monatsgehältern erhalten das 13. Gehalt zu 50% im Juni und zu 50% im November ausgezahlt. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen sowie die Beurteilung der bisher erbrachten Leistung. Zusätzliche Vergütungsbestandteile, wie z. B. Weihnachtsgeld und Vermögenswirksame Leistungen, werden nach dem jeweils anzuwendenden Tarif in Anlehnung an den Tarifvertrag für das Deutsche Kraftfahrzeuggewerbe gezahlt.

3.2 Variable Vergütung

Neben dem Jahresfestgehalt erhalten berechnete Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene. Die wesentlichen Parameter sind dabei Return on Equity, Cost-Income-Ratio, und Operating Income.

Die Ziele unterteilen sich in vier Zielebenen: Unternehmensziele, Abteilungsziele, individuelle Ziele und Ermessensziele.

Für die Mitarbeiter im Außendienst werden die Ziele wie folgt gewichtet: Abteilungsziele mit maximal 20 % und individuelle Ziele mit maximal 80 %. Mitarbeiter im Außendienst mit Führungsverantwortung haben neben Abteilungszielen (maximal 20 %), individuellen Zielen (maximal 60%) auch Ermessensziele mit maximal 20 %.

Für die übrigen Mitarbeiter gilt die Gewichtung wie folgt: Unternehmensziele mit maximal 40%, individuelle Ziele mit maximal 35% und Ermessensziele maximal 25%.

Berechtigte Mitarbeiter erhalten einen Zielwert (Zielbonus) für die Höhe des variablen Anteils der Vergütung an der Gesamtvergütung bezogen auf 100% Zielerreichung. Der Anteil an der Gesamtvergütung beträgt bei 100% Zielerreichung maximal 25%.

Die Zielerreichung ist begrenzt, damit das Jahreseinkommen einen festgelegten Wert von 150% nicht übersteigen kann. Bei Außendienstmitarbeitern ist die Zielerreichung der individuellen Ziele und der Ermessensziele auf 175 % begrenzt.

Für alle übrigen Mitarbeiter gilt eine Begrenzung der Zielerreichung bis max. 125 % für alle Parameter der Ziele.

Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad bestimmt. Die Auszahlung erfolgt nach Abschluss des unternehmensweiten Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung sowie der Feststellung des Jahresabschlusses im März des Folgejahres der maßgeblichen Leistungsperiode.

Die Bonusregelung der beiden Geschäftsführer ist Bestandteil ihrer Arbeitsverträge mit der BDK. Die quantitativen und qualitativen Zielwerte werden zwischen dem Aufsichtsrat und der Geschäftsführung vereinbart. Der jährliche Bonus wird durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des Jahresabschlusses sowie der persönlichen Leistungen festgesetzt.

Der Aufsichtsrat der BDK überwacht auf Geschäftsführungsebene, dass fixe und variable Vergütungen in angemessenem Verhältnis stehen (u. a. durch Festlegung von Obergrenzen für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung) und dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung für die Geschäftsführung besteht.

Die variable Vergütung der Geschäftsführung wird über 5 Jahre gestreckt ausgezahlt. 50% der Auszahlung erfolgt bar (30% 03/2023 | 10% 03/2024 | 10% 03/2025). 50% der Auszahlung erfolgt gekoppelt an die Entwicklung des SG-Aktienkurses (30% 10/2023 | 10% 10/2026 | 10% 10/2027).

Für Kontrolleinheiten wird sichergestellt, dass über die Ausgestaltung der Tätigkeit keine Interessenkonflikte entstehen und die variable Vergütung keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfaltet, die den Kontrollaufgaben zuwiderläuft.

4. Sonstiges

Die Geschäftsführung besteht aus 2 Geschäftsführern. Der Sprecher der Geschäftsführung und ein weiterer Geschäftsführer sind gleichzeitig Geschäftsführer der BDK Leasing und Service GmbH (BDK LS), wofür sie keine zusätzliche Vergütung erhalten.

Der Sprecher der Geschäftsführung der BDK und ein weiterer Geschäftsführer sind gleichzeitig Geschäftsführer der ALD Lease Finanz GmbH (ALD LF), wofür sie keine zusätzliche Vergütung erhalten.

Für die Mitarbeiter der BDK besteht die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge in Form einer Direktversicherung oder die mitarbeiterfinanzierte „Rückgedeckte Unterstützungskasse“ in Form der Entgeltumwandlung.

Einzelne Mitarbeiter erhalten eine betriebliche Altersvorsorge, die auf Grund der geltenden Versorgungsregelung mit einem auf einem versicherungsmathematischen Gutachten beruhenden Betrag in Form einer sog. Direktzusage zurückgestellt wird.

5. Offenlegung von Vergütungskennziffern

<i>Gesamtbetrag der Vergütung (inkl. GF und BL):</i>	<i>24.373.463,76 EURO</i>
<i>davon fixe Vergütung</i>	<i>20.947.537,11 EURO</i>
<i>davon variable Vergütung (Jahresbasis):</i>	<i>3.425.926,65 EURO</i>
<i> davon Inflationsausgleichsprämie</i>	<i>363.948,00 EURO</i>
<i>Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung:</i>	<i>191</i>

<i>Gesamtvergütung der Risikoträger (GF und BL):</i>	<i>1.365.741,68 EURO</i>
<i>davon fixe Vergütung</i>	<i>950.441,68 EURO</i>
<i>davon variable Vergütung (Jahresbasis):</i>	<i>415.300,00 EURO</i>
<i>Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung:</i>	<i>8</i>

<i>Gesamtvergütung LTI (GF und BL):</i>	
<i>LTI (Jahresbasis):</i>	<i>85.000,00 EURO</i>
<i>Anzahl der Begünstigten der LTI:</i>	<i>6</i>

Bank Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe GmbH