

## Offenlegung zum Vergütungssystem gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV

Vergütungsbericht, Stand 31.12.2018

### Präambel

Die Opel Bank GmbH („Opel Bank“) ist ein sog. nicht-bedeutendes Institut im Sinne des § 25n KWG (= § 17 InstitutsVergV a.F.). Die Bilanzsumme der Opel Bank hat im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre 3 Mrd. € überschritten. Nach § 16 Abs. 2 InstitutsVergV hat die Opel Bank die Informationen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Bezug auf die Vergütungen aller Mitarbeiter aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen offenzulegen (entsprechend den regulatorischen Vorgaben bezieht der Mitarbeiterbegriff im Folgenden auch die Geschäftsführer ein). Bei der Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme beachtet die Opel Bank die besonderen bankaufsichtsrechtlichen Vorgaben, insbesondere aufgrund der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV).

### Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik der Opel Bank ist auf die Umsetzung eines angemessenen Vergütungssystems ausgerichtet, in dem Anreize vermieden werden, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Zugleich soll einem nachhaltigen Unternehmenserfolg durch Motivation und Compliance sowie der Berücksichtigung der Kundeninteressen angemessen Rechnung getragen werden. Das Erreichen der Wachstums- und Finanzziele soll in Anlehnung der Vergütung an die Geschäftsziele und durch Transparenz, Marktorientierung und dem Leistungsbezug erzielt werden. Die Vergütungspolitik trägt durch die Gewährung von erfolgsunabhängigen Komponenten und erfolgsabhängigen Komponenten dazu bei, die Geschäfts- und Risikostrategie zu fördern, insbesondere im Hinblick darauf, die Bedürfnisse der Zielgruppen (Endkunden, Handel und Hersteller) zu verstehen, Ressourcen, Prozesse und Systeme so einzusetzen, dass ein sichtbarer Mehrwert für die Kunden am Markt entsteht, als verlässlicher Partner des Automobilhandels die Bedürfnisse der Kunden mit attraktiven Finanz- und Serviceleistungen zu erfüllen sowie als attraktiver Arbeitgeber auf dem deutschen Arbeitsmarkt mit qualifizierten Mitarbeitern (m/w/d) eine Kultur der Verantwortung, Integrität und Teamarbeit nachhaltig zu fördern.

### Vergütungssystem

Die Vergütung umfasst alle finanziellen Leistungen und Sachleistungen, einschließlich der Leistungen zur Altersversorgung, sowie sämtliche Leistungen Dritter, die ein Mitarbeiter (m/w/divers) im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit für die Bank erhält. Die Opel Bank gewährt ihren Mitarbeitern (einschließlich der Geschäftsführer) erfolgsunabhängige, fixe Vergütungskomponenten sowie erfolgsabhängige, variable Vergütungskomponenten. Mit zunehmender unternehmerischer Verantwortung wächst der variable Ziel-Anteil des Einkommens. Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung ist so ausgestaltet, dass die variable Vergütung den fixen Vergütungsteil nicht überschreitet. Eine Ausnahme existiert für die Geschäftsführer sowie für die erste, den Geschäftsführern nachgeordnete Führungsebene der Bank, für welche die variable Vergütung, im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen, nicht mehr als das doppelte der fixen Vergütung beträgt. Die Vergütung der Mitarbeiter und der Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung gewährleistet ist. Der Schwerpunkt der Vergütung der Mitarbeiter und der Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten liegt auf dem fixen Vergütungsbestandteil.

Sofern zutreffend, findet der Tarifvertrag des privaten Bankgewerbes Anwendung. In diesen Fällen richtet sich die fixe Vergütung der Tarifangestellten nach dem Tarifvertrag und der jeweiligen Tarifgruppe.

Zusätzlich kann eine außertarifliche Zulage gewährt werden. Mitarbeiter ab einer gewissen Hierarchiestufe werden außertariflich vergütet.

#### *Fixe Vergütung*

Zur fixen Vergütung zählt nach § 2 Abs. 6 InstitutsVergV der Teil der Vergütung, dessen Gewährung und Höhe keinem Ermessen unterliegt, dessen Gewährung und Höhe dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten, bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung und Höhe vorher festgelegt wurden, bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung und Höhe transparent für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sind, dessen Gewährung und Höhe dauerhaft sind, der nicht einseitig vom Institut verringert, ausgesetzt oder aufgehoben werden kann und der nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet ist. Als fixe Vergütung gelten auch finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die auf einer zuvor festgelegten allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung beruhen, die nicht leistungsabhängig sind, keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten und entweder einen Großteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die vorab festgelegte Kriterien erfüllen, begünstigen, sowie Zahlungen in Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen.

Zentraler Bestandteil der fixen Vergütung ist das Basisgehalt der Mitarbeiter. Dieses wird in 12 bis 14 monatlichen Raten, je nach landesspezifischen Regelungen, ausgezahlt. Als weiterer fester Vergütungsbestandteil wird Mitarbeitern im Verkaufsaußendienst sowie Mitarbeitern ab der Hierarchieebene Senior Manager ein Dienstfahrzeug gewährt. Die betrieblich finanzierte Altersversorgung in Deutschland entsprechend den Regelungen für Werksangehörige der Adam Opel AG wurde mit Wirkung vom 12. März 1997 geschlossen. Für Mitarbeiter mit einem Eintrittsdatum vor diesem Termin bestehen unverfallbare Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung. Zudem existieren in ausländischen Standorten zum Teil defined contribution basierte Pensionsmodelle.

#### *Variable Vergütung*

Die variable Vergütung ist gemäß § 2 Abs. 3 InstitutsVergV der Teil der Vergütung, der nicht fix ist. Dazu zählen insbesondere Vergütungsbestandteile, deren Gewährung im Ermessen der Bank steht oder der vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt. Ziel des Vergütungssystems der Opel Bank ist zum einen die marktgerechte Vergütung und zum anderen die Unterstützung des Erreichens der Unternehmensziele. Die variable Vergütung der Mitarbeiter (m/w/d) orientiert sich demzufolge an ihrer persönlichen Leistung und am Unternehmensergebnis.

Der Gesamtbetrag variabler Vergütungen, der für die Mitarbeiter (mit Ausnahme der Geschäftsleiter) zur Verfügung steht, wird jährlich von den Geschäftsführern unter Beachtung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen (insb. § 7 InstitutsVergV) festgesetzt. Der Gesamtbetrag variabler Vergütungen, der für die Geschäftsführer zur Verfügung steht, wird jährlich von der Gesellschafterversammlung unter Beachtung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen (insb. § 7 InstitutsVergV) festgesetzt. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern (m/w/d) schränkt nicht die Fähigkeit der Gruppe ein, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrecht zu erhalten oder wiederherzustellen. Nach § 7 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV sind bei der Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen für ein Geschäftsjahr die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage des Instituts und der Gruppe hinreichend zu berücksichtigen. Zudem ist sicherzustellen, dass das Institut und die Gruppe in der Lage sind, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

Mitarbeiter ab der Hierarchieebene Senior Manager nehmen an dem Annual Incentive Program (AIP) teil. Das AIP sieht vor, dass den teilnehmenden Mitarbeitern jährlich ein Bonus in Aussicht gestellt wird, der abhängig vom Grad der Erreichung definierter Jahresziele gewährt wird. Die Höhe des Zielbonus, die maßgeblichen Jahresziele und die Art und Weise ihrer Messung werden jeweils zu Beginn eines Jahres definiert. Auf dieser Grundlage wird nach Ablauf des Jahres abhängig von Grad der Zielerreichung festgestellt ob bzw. in welcher Höhe ein Bonusanspruch des Mitarbeiters besteht. Der Anspruch auf einen Bonus gemäß dem AIP ist der Höhe nach gedeckelt (Cap).

Mitarbeiter ab der Hierarchieebene Senior Director und ausgewählte einzelne Personen nehmen zudem an einem Long Term Incentive Programm (LTI) teil. Das Programm ist auf einen Drei-Jahres-Zeitraum ausgerichtet.

In ausländischen Standorten existieren zudem teilweise weitere variable Gehaltsmodelle für Mitarbeiter im Außendienst.

Für besondere Leistungen gewährt die Opel Bank Einmalzahlungen (Spot Awards) auf Grundlage eines strukturierten Prozesses. Jede Entscheidung über die Gewährung einer Einmalzahlung ist zu begründen und zu dokumentieren.

#### Vergütungsgovernance

Die Geschäftsführung der Opel Bank ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter mit Ausnahme der Geschäftsleiter sowie die diesbezügliche Vergütungspolitik verantwortlich. Sie hat die Gesellschafterversammlung mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu informieren. Die Gesellschafterversammlung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter sowie die diesbezügliche Vergütungspolitik verantwortlich. Im Rahmen ihrer Aufgaben werden die Bereiche Risikocontrolling, Compliance, Interne Revision, Marktfolge i.S.d. § 25c Abs.4 S.1 KWG und der Bereich Personal als Kontrolleinheiten im Sinne der InstitutsVergV bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt.

Einmal jährlich überprüft die Opel Bank die Gehälter im Rahmen einer jährlichen Vergütungsrunde („Base Salary Review“). Hierbei sind die Daten aus dem Performance Management Prozess mitentscheidend für eine eventuelle Erhöhung der Vergütung eines Mitarbeiters. Neben dem Performance Rating wird die Position des Gehaltes im Vergleich mit ähnlichen Rollen als Grundlage der Zuteilung herangezogen. Für den Performance Management Prozess werden jährlich individuelle Performance- und Entwicklungs-Ziele anhand der Geschäftsziele in einem kaskadierenden Prozess auf Mitarbeiterebene vereinbart. Zudem wird im Rahmen der jährlichen Vergütungsrunde auch auf externe Vergütungsdaten eines Vergütungsberatungsunternehmens zurückgegriffen. Darüber hinaus hat die Opel Bank im Geschäftsjahr 2018 die Unterstützung von externen Beratungsunternehmen zu regulatorischen Vergütungsanforderungen in Anspruch genommen.

Das Vergütungssystem und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter werden gemäß § 12 InstitutsVergV zumindest einmal jährlich auf Ihre Angemessenheit, insbesondere auch ihre Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien, überprüft. Das schließt eine Überprüfung der Vergütungspolitik ein.

Deutschland, Österreich, Irland, Spanien und Griechenland	Mitglieder der Geschäftsführung	Geschäftsbereiche		
		Markt <sup>1</sup>	Unternehmensfunktionen <sup>2</sup>	Unabhängige Kontrollfunktionen <sup>3</sup>
Gesamtzahl (nach Köpfen) <sup>4</sup>	0*	235	188	13
Gesamtzahl nach FTE („Full Time Equivalent“) <sup>4</sup>	0*	230.44	183.38	13
Gesamte Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 <sup>5</sup>	0.00 €	17,921,982.71 €	15,410,664.27 €	1,189,506.02 €
Davon gesamte fixe Vergütung (in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geld-werten Vorteilen <sup>5</sup> )	0.00 €	16,374,672.19 €	14,308,196.23 €	1,126,054.02 €
Davon gesamte variable Vergütung (in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geld-werten Vorteilen <sup>5</sup> )	0.00 €	1,547,310.52 €	1,102,468.04 €	63,452.00 €
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen) im Geschäftsjahr 2018	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV im Geschäftsjahr 2018	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €
Gesamtbetrag der im Geschäftsjahr 2018 gewährten Abfindungen	0.00 €	372,016.92 €	78,254.39 €	0.00 €
Anzahl der Begünstigten der im Geschäftsjahr 2018 gewährten Abfindungen (nach Köpfen)	0	4	5	0
Höchste im Geschäftsjahr 2018 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0.00 €	172,780.00 €	37,864.98 €	0.00 €
Gesamtbetrag der im Geschäftsjahr 2018 gezahlten Abfindungen	0.00 €	252,016.92 €	78,254.39 €	0.00 €
Anzahl der Begünstigten der im Geschäftsjahr 2018 gezahlten Abfindungen (nach Köpfen)	0	3	5	0
Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2018 auf EUR 1 Mio. bis EUR 1,5 Mio. beläuft	0	0	0	0
Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2018 auf mehr als EUR 1,5 Mio. beläuft	0	0	0	0

\*In Anlehnung an die handelsrechtlichen Grundsätze und die Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsordnung wurden die Angaben für die Mitglieder der Geschäftsführung in die Bereiche Markt und Unternehmensfunktion inkludiert. Da es sich um zwei Personen handelt, wird von der einzelnen Offenlegung abgesehen, da es ansonsten möglich wäre, die Informationen bestimmten Personen zuzuordnen und die Offenlegung persönlicher Daten zur Folge hätte.

<sup>1</sup> Der Geschäftsbereich „Markt“ umfasst die Bereiche Finanzierung, Leasinggeschäft, Einlagengeschäft, Vermittlung von Versicherungen.

<sup>2</sup> Der Geschäftsbereich „Unternehmensfunktionen“ umfasst Funktionen wie Personal, IT, etc.

<sup>3</sup> Der Geschäftsbereich „Unabhängige Kontrollfunktionen“ umfasst die Interne Revision, die Compliance Funktion und das Risikocontrolling.

<sup>4</sup> Stichtag: 31. Dezember 2018.

<sup>5</sup> Ohne Abfindungen.

\* \* \*