

Vergütungsbericht, Stand 31.12.2017

Präambel

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Gesellschaften Opel Bank GmbH, Opel Leasing GmbH, Opel Finance Germany Holdings GmbH, Opel Finance Services GmbH – im nachfolgenden OVF Deutschland genannt wurde unter Berücksichtigung der Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) erstellt.

Die Opel Bank GmbH ist nicht-bedeutendes Institut im Sinne des § 17 Institutsvergütungsverordnung. Die Bilanzsumme lag im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. €. Die Gruppe betreibt ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

Vergütungssystem

Ziel des Vergütungssystems von OVF Deutschland ist zum einen die marktgerechte Vergütung und zum anderen die Unterstützung des Erreichens der Unternehmensziele. Die Vergütung der Mitarbeiter (m/w/divers) orientiert sich demzufolge an ihrer persönlichen Leistung und am Unternehmensergebnis.

Definition Vergütung

Die Vergütung umfasst alle finanziellen Leistungen und Sachleistungen inkl. derer Dritter, die ein Mitarbeiter (m/w/divers) im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit für die Bank erhält.

Die variable Vergütung ist dabei insbesondere der Teil, dessen Gewährung im Ermessen der Bank steht oder der vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt.

Mitarbeiterstruktur

Die Opel Bank GmbH ist tarifgebunden im „Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken“ in seiner jeweils gültigen Fassung. Sie ist freiwilliges Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes. Die Mitarbeiter (m/w/divers) der Opel Bank, Opel Leasing und Opel Finance Germany Holdings GmbH in Rüsselsheim unterliegen somit dem Banktarifvertrag. Dieser findet auf die Mitarbeiter (m/w/divers) der Opel Finance Services GmbH keine Anwendung.

Für alle Mitarbeiter (m/w/divers) der Opel Bank, Opel Leasing und Opel Finance Germany Holdings GmbH in Rüsselsheim, die vor März 1997 in die jeweiligen Unternehmen eingetreten sind, besteht eine arbeitgeberseitig finanzierte Altersversorgung.

Der Verkaufsaußendienst sowie Mitarbeiter (m/w/divers) ab der Hierarchiestufe 2E erhalten ein Dienstfahrzeug.

Durchschnittliche Mitarbeiteranzahl 2017:

Opel Bank GmbH insgesamt 133, davon 65 AT, 68 tariflich und 15 in den Zweigniederlassungen Griechenland und Irland

Opel Leasing GmbH insgesamt 28, davon 13 AT, 15 tariflich und 5 in der Zweigniederlassung Österreich

Opel Finance Germany Holdings GmbH insgesamt 52, davon 31 AT, 21 tariflich

Opel Finance Services GmbH insgesamt 196

Geschäftsführer Deutschland insgesamt 2

Grundsätze der Vergütungsstruktur / Entscheidungsprozess

Die Vergütungsstruktur von OVF Deutschland basiert für alle tariflich wie außertariflich beschäftigten Mitarbeiter (m/w/divers) maßgeblich auf Fixgehältern. Mit zunehmender unternehmerischer Verantwortung (ab Hierarchiestufe Grade 2E) wächst der variable Ziel-Anteil des Einkommens; dieser beträgt zwischen 2% und 80% des Jahreseinkommens. Die Sonderzahlung ist eine freiwillige Zahlung. Die Entscheidung über die Festlegung der Vergütungspolitik bzw. -strategie liegt im Ermessen der Gesellschaft. Sonderzahlungen werden jedes Jahr auf Gruppenebene beschlossen und orientieren sich grundsätzlich am Geschäftserfolg (Konzernmultiplikator) und dem Erreichen der persönlichen Ziele. Die persönlichen Ziele leiten sich innerhalb der verschiedenen Funktionseinheiten aus den übergeordneten Zielen des Konzerns sowie den individuell vereinbarten Zielen ab.

Im Jahr 2017 wurden 28,866 TEUR als Festgehälter bzw. fixe Direktvergütung und für das Jahr 2017 2,760 TEUR für variable Vergütung im Jahr 2018 ausgezahlt. Im Jahr 2017 wurden TEUR 3,475 als variable Vergütung ausgezahlt (Zuflussprinzip). 61 anspruchsberechtigte Mitarbeiter (m/w/divers) erhielten eine variable Vergütung. Zusätzlich zu der genannten variablen Vergütung sind 13 der 61 oben aufgeführten Mitarbeiter anspruchsberechtigt für einen Long Term Incentive Plan (LTI).

Darüber hinaus wurden Nebenleistungen von untergeordneter Bedeutung gewährt (Bsp. Jubiläumsgelder, Essensgeldzuschüsse, Aufwandserstattungen, Abgeltung von Überstunden).

Das Vergütungssystem unterscheidet nicht zwischen den Geschäftsbereichen. Folglich ist die Auszahlung als Gesamtbetrag dargestellt inklusive der Zweigniederlassungen Griechenland, Irland und Österreich. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern (m/w/divers) schränkt nicht die Fähigkeit der Gruppe ein, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrecht zu erhalten oder wieder herzustellen.

Weitere variable Entgeltbestandteile existieren nicht.

Verantwortlichkeiten

OVF Deutschland überprüft jährlich die Gehaltsstruktur und orientiert sich dabei an externen Benchmarks (Towers Watson). Darüber hinaus wird auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

Für die Offenlegung der Vergütungssysteme / Vergütungen ist die Geschäftsleitung verantwortlich. Die Offenlegung erfolgt auf www.opelbank.de.
