



Offenlegungsbericht i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung der GE Commercial Distribution Finance GmbH

Stand Mai 2011

Am 6. Oktober 2010 ist die Instituts-Vergütungsverordnung in Kraft getreten, die die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von im Kreditwesengesetz definierten Instituten regelt. Nach § 7 dieser Verordnung sind die Institute dazu verpflichtet die Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme und die Gesamtbeträge von fixer und variabler Vergütung zu veröffentlichen.

Die Vergütungssysteme der GE Commercial Distribution Finance GmbH orientieren sich an den in der Geschäftsstrategie niedergelegten Zielen und werden jährlich an die Marktgegebenheiten angepasst und durch Betriebsvereinbarungen sowie Zielvereinbarungen im Unternehmen umgesetzt.

Die Vergütungssysteme der GE Commercial Distribution Finance GmbH lassen sich wie folgt beschreiben:

1. Vergütungssystem im Tarifbereich (ca. 23% der Mitarbeiter)

Diese Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt, dessen Einstufung angelehnt an den „Tarifvertrag für das private Bankgewerbe“ erfolgt. Zusätzlich dazu erhalten sie ein 13,5tes Gehalt. Diese Zahlungen sind fix. Die Mitarbeiter nehmen an den üblichen Tariferhöhungen teil.

2. Vergütungssystem im AT-Bereich (ca. 77%% der Mitarbeiter)

Die fixe Vergütung der AT Mitarbeiter wird nach folgenden Kriterien festgesetzt:

- Aufgabe und Verantwortung der Position
- Interne Vergleichbarkeit mit gleichen oder ähnlichen Positionen
- Marktvergütung und Wettbewerbsfähigkeit

Zuzüglich dazu gibt es bei der Mehrheit der AT Mitarbeiter eine variable Vergütung, die einen wirksamen Verhaltensanreiz darstellt. Die variable Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zum Fixgehalt, da sie in den Nicht-Vertriebsbereichen 30% des Fixgehaltes nicht übersteigt. Im Vertrieb ist ein höherer Anteil der variablen Vergütung denkbar, da dieser in Abhängigkeit des neuakquirierten Geschäftes steht



Der Anspruch auf eine variable Vergütung richtet sich nach Funktion und Aufgabe der Position. Die Grundlage hieraus ergibt sich aus der jeweiligen Stelle und den dafür vorgesehenen Bonusplan. Derzeit finden nachstehende Bonuspläne Anwendung:

- a) Incentive Compensation EB
- b) Sales Incentive Compensation Provisionsvereinbarung
- c) Variable Incentive Compensation (SPB, LPB)

Der "Incentive Compensation" Plan (a) findet Anwendung bei Mitarbeitern des Top-Managements. Die Berechnungsbasis beruht sich auf die persönliche Zielerreichung, gemessen am Erfolg des jeweilig verantworteten Bereiches, und die Zielerreichung der GE Commercial Distribution Finance GmbH als Gesamtheit.

Der "Sales Incentive Compensation" Plan (b) findet Anwendung bei Mitarbeitern, die Vertriebsverantwortung im direkten Kontakt zu den Kunden und Partnern der Gesellschaft tragen. Diese Mitarbeiter sind mit einer festen prozentualen Größe an ihrem Akquisitionserfolg beteiligt.

Der "Variable Incentive Compensation" Plan (c) findet Anwendung bei Mitarbeitern der zweiten Führungsebene, sowie bei ausgewählten Mitarbeitern mit umfangreicher Führungsverantwortung oder in Schlüsselfunktionen. Als Berechnungsbasis dient ein Prozentsatz des jeweiligen Grundgehaltes.

Für die Mitarbeitergruppen mit einer variablen Vergütung und individuellen Zielvereinbarungen wird jährlich ein Bonustopf je Plan anhand des Unternehmenserfolges ermittelt. Aus diesem Topf wird für die Mitarbeiter anhand ihrer individuellen Zielerreichung und Mitarbeiterbeurteilung ein Bonus festgesetzt. Die Zielvereinbarung und die Zielerreichung werden durch HR geprüft.

Negative Anreize sind durch die jährliche Anpassung der Bonuspläne an den Markt und die verschiedenen Zieldefinitionen ausgeschlossen. Für die variable Vergütung der Kontrolleinheiten (Risk Management, Interne Revision, Legal & Compliance) werden andere Ziele vereinbart als in den von ihnen zu kontrollierenden Organisationseinheiten. Ein Interessenkonflikt kann somit ausgeschlossen werden.

Dadurch, dass sich die Vergütungssysteme an den Marktgegebenheiten und auch an dem Unternehmenserfolg orientieren sowie den gesetzlichen und auch regulatorischen Anforderungen gerecht werden, stehen sie mit den in der Geschäftsstrategie niedergelegten Zielen im Einklang. Änderungen der Strategien finden Berücksichtigung. Der Umfang und die Komplexität der Vergütungssysteme sind überschaubar und leicht anzupassen, so dass der Risikogehalt als niedrig angesehen werden kann.



Zusätzlich werden die Vergütungssysteme einer jährlichen Überprüfung unterzogen und wenn notwendig in Abstimmung mit der Geschäftsleitung angepasst.

Die Summe der Personalbezüge der GE Commercial Distribution Finance GmbH für das Geschäftsjahr 2010 einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betrug 2.527 TEUR. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für 24 Mitarbeiter betrug 263 TEUR.

Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Geschäftsaktivitäten und die Vergütungsstruktur, wie oben beschrieben, keine wesentlichen Risiken oder Komplexitäten beinhalten und somit auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses verzichtet wird.