

# Vergütungsbericht der Ford Bank GmbH für das Geschäftsjahr 2020

(Veröffentlichung gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV i.V.m. Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 CRR)

## 1. Einleitung

Die Ford Bank GmbH („Ford Bank“ oder „Gesellschaft“) mit Sitz in Köln, Deutschland, ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der FCE Bank plc mit Sitz in Laindon, Vereinigtes Königreich. Die oberste Muttergesellschaft ist die Ford Motor Company, Dearborn, Michigan, USA. Das langfristige und bewährte Geschäftsmodell der Ford Bank besteht in der Absatzförderung der Ford Fahrzeuge und der Bereitstellung eines umfassenden Angebots von Dienstleistungen rund um das Ford Fahrzeug, insbesondere von Finanzierungs- und Versicherungslösungen in Deutschland.

Für die Geschäftsführung der Ford Bank ist eine effektive Corporate Governance und die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen ein maßgeblicher Faktor für alle Geschäftsstrategien, Geschäfte und Betriebsabläufe der Gesellschaft. Die fortlaufende Umsetzung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen ist dabei essenziell. In diesem Zuge kommt die Ford Bank mit der Veröffentlichung dieses Vergütungsberichts seiner regulatorischen Pflicht gemäß § 16 Abs. 2 Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“) i.V.m. Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 („CRR“) nach.

Die Ford Bank hat nach den regulatorischen Vorgaben die Grundzüge des Vergütungssystems nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 InstitutsVergV aufgrund der Überschreitung der Bilanzsumme von 3 Mrd. EUR in den letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahren zu veröffentlichen. Die Ford Bank ist kein bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Absatz 3c KWG und unterliegt den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV.

Die maßgeblichen rechtlichen Rahmenbedingungen an die Vergütungssysteme der Ford Bank sind im Berichtsjahr 2020 die Regelungen der InstitutsVergV in der Fassung vom 15. April 2019 sowie der Auslegungshilfe der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zur InstitutsVergV vom 15. Februar 2018 („BaFin-Auslegungshilfe“).

Das Ordnungsverfahren für die Neufassungen der InstitutsVergV und die daran anknüpfende der BaFin-Auslegungshilfe im Zuge der Umsetzung der CRD V waren im Berichtsjahr 2020 noch nicht abgeschlossen und finden keine entsprechende Berücksichtigung. In dem Berichtsjahr ist zwar das Risikoreduzierungs-gesetz im Rahmen der Umsetzung der CRD V am 28. Dezember 2020 in Kraft getreten, eine wesentliche Relevanz ergibt sich jedoch hieraus für den Vergütungsbericht der Ford Bank nicht.

Der vorliegende Vergütungsbericht inkludiert die Offenlegung der nach § 16 Abs. 2 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 CRR zu veröffentlichenden Daten und Informationen zu dem Vergütungssystem der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ford Bank und wird auf der Internetseite der Ford Bank veröffentlicht.

## **2. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem**

Die Vergütung der Mitarbeiter ist abschließend in den schriftlichen Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelt und wird durch die internen Organisationsrichtlinien der Ford Bank flankiert. Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter der Ford Bank setzt sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dabei sind die Vergütungsbestandteile, die nicht fix sind, als variabel eingeordnet. Die fixen und variablen Vergütungsbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Der Schwerpunkt der Vergütung für alle Mitarbeiter wird auf die fixen Vergütungsbestandteile gelegt. Die maximale Obergrenze der variablen Vergütung liegt im Verhältnis zu der fixen Vergütung bei 100 % und entspricht den regulatorischen Vorgaben des § 25a Abs. 5 KWG. Die Bank hat einen zusätzlichen Kontrollmechanismus implementiert, der sicherstellt, dass die fixierte Obergrenze eingehalten wird. Sollte die variable Vergütung eines Mitarbeiters aufgrund von Zielerreichung und Verhalten 100 % der individuellen fixen Grundvergütung faktisch übersteigen, wird diese auf 100 % der individuellen fixen Grundvergütung reduziert.

Die Vergütungssysteme der Ford Bank unterstützen die Ziele aus der Geschäfts- und Risikostrategie. Sie basieren zum größten Teil auf Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen in ihrer jeweils gültigen Fassung sowie auf einzelvertragliche Vereinbarungen. Die Gültigkeit der Tarifverträge ist jeweils einzelvertraglich in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter („Tarifmitarbeiter“) der Ford Bank geregelt. Die Vergütungssysteme zielen auf eine nachhaltige Entwicklung ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Mitarbeiter zu fokussieren. Die Risikoanpassung der variablen Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen der Mitarbeiter unterlaufen oder durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen der Mitarbeiter umgangen werden.

Die Geschäftsführung unterbreitete im Berichtsjahr den Mitarbeitern für die vorzeitige Pensionierung bzw. einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen eine Abfindungszahlung an. Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit (sog. Abfindungen) werden unter Berücksichtigung der regulatorischen Vorgaben gewährt. Weitere Einzelheiten und die Parameter der Abfindungsregelung sind in einer separaten Richtlinie geregelt. Insgesamt haben im Berichtsjahr 18 Mitarbeiter eine gemäß § 5 Abs. 6 S. 5 InstitutsVergV privilegierte Abfindung von der Ford Bank erhalten. Die Summe der gezahlten (privilegierten) Abfindungen beläuft sich auf 1.642.952 Euro. Die höchste Abfindung beläuft sich auf 187.520 Euro.

Neueinstellungsprämien, Halteprämien oder eine garantierte variable Vergütung wurden im Berichtsjahr von der Ford Bank nicht gewährt.

## **3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter**

Die Geschäftsführung der Ford Bank ist für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter verantwortlich. Sie genehmigt die Vergütungssysteme und stellt jährlich den Gesamtbetrag der variablen Vergütung für die Mitarbeiter unter Einbindung der Kontrolleinheiten fest.

Die Bank unterscheidet zwischen den nachfolgenden Mitarbeitergruppen:

- Tarifmitarbeiter
- AT-Mitarbeiter
- Mitarbeiter in Kontrolleinheiten

## **a) Tarifmitarbeiter**

Das Vergütungssystem der Tarifmitarbeiter basiert auf Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die Gültigkeit der Tarifverträge ist jeweils einzelvertraglich in den Arbeitsverträgen der Tarifmitarbeiter der Ford Bank geregelt. Weiterhin finden die Bestimmungen der jeweils gültigen Arbeitsordnung und der sonstigen Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung, soweit der Beschäftigte unter den persönlichen Geltungsbereich fällt.

Die Höhe des Arbeitsentgelts richtet sich nach der für die ausgeübte Tätigkeit tarifvertraglich maßgeblichen Entgeltgruppe.

## **b) Außertarifliche Entgeltgruppen (AT-Mitarbeiter)**

Die AT-Mitarbeiter der Ford Bank werden übertariflich vergütet. Die Vergütung der außertariflich beschäftigten Mitarbeiter (Entgeltgruppe AT) sowie der Mitarbeiter der oberen Managementebene und der Geschäftsführung der Ford Bank (Entgeltgruppen für die Leadership Level (LL) 6 bis 4) wird einzelvertraglich im Rahmen von schriftlichen Arbeits- bzw. Anstellungsverträgen und den relevanten Betriebsvereinbarungen getroffen. Die Entgeltgruppe bestimmt sich nach Aufgabengebiet, Verantwortungsspielraum, Entscheidungsspielraum für personelle und finanzielle Dispositionen und Einflussmöglichkeiten auf die Unternehmensentwicklung. Für die Eingruppierung des einzelnen Beschäftigten in eine AT-Entgeltgruppe ist die Einstufung der ihm übertragenen und von ihm auszuführenden Arbeitsaufgabe (Position) maßgebend.

Die Mitarbeiter der außertariflichen Entgeltgruppen AT und LL6 erhalten gemäß Betriebsvereinbarung („Die Vergütung der außertariflichen Beschäftigten und der Beschäftigten des Managements“) neben ihrem Grundgehalt eine jährliche variable Vergütung, deren Variabilität allein von der individuellen Leistungsbeurteilung abhängig ist.

Das obere Management und die Geschäftsleitung der Ford Bank ist in die Entgeltgruppen LL5 und LL4 (zusammengefasst sog. LL5+) eingeteilt. Für diese Gruppen ist neben der fixen Vergütung für die variable Vergütung ein sog. Annual Incentive Compensation Plan („AICP“) und dem Long Term Incentive Plan (LTIP) eingerichtet.

Der AICP sieht vor, dass zu Beginn des Geschäftsjahres ein absoluter Wert für das „Annual Incentive Target“ festgelegt wird, der als Grundlage für die Ermittlung der variablen Vergütung am Ende des Geschäftsjahres dient. Das Annual Incentive Target wird auf globaler Ebene je Leadership Level (für LL5+) für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt. Dieser Wert wird dann mit einem Business Performance Factor (BPF) zwischen 0 % und 200 % multipliziert, der die geschäftliche Entwicklung der Ford Bank im zurückliegenden Geschäftsjahr widerspiegelt. Der einzelvertraglich festgelegte Maximalbetrag der jährlichen variablen Vergütung ergibt sich dann durch Multiplikation der Target-Werte mit den Höchstsätzen des BPF (200 %) und der individuellen Leistungskomponente.

Zusätzlich zum AICP wurde ein LTIP eingerichtet, der eine aktienbasierte Vergütung für das obere Management und die Geschäftsleitung (LL5+) vorsieht. Der Betrag wird ebenfalls im Rahmen der jährlichen Performance-Messung festgelegt und richtet sich nach dem zukünftigen Beitrag des Mitarbeiters bzw. Geschäftsleiters zur Unternehmensentwicklung. Die Zuweisung des LTIP des jeweiligen Geschäftsjahres in Aktien des Ford Konzerns findet in drei Jahrestanchen statt.

### **c) Mitarbeiter in Kontrolleinheiten**

Die Ford Bank hat die folgenden Bereiche als Kontrolleinheiten definiert:

- Risk Management,
- Compliance,
- Internal Audit und
- Human Resources

Für die tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten ist kein eigenes Vergütungssystem implementiert. Die Ford Bank stellt bei der der der Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeiter in Kontrollfunktionen sicher, dass der Schwerpunkt der Gesamtvergütung auf dem fixen Vergütungsbestandteil liegt. Die variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten beruht in der Regel auf qualitativen Faktoren.

### **4. Bonusfeststellungsprozess außertarifliche Mitarbeiter**

Der Bonusfestsetzungsprozess für die außertariflichen Mitarbeiter basiert auf der Betriebsvereinbarung "Mitarbeiterbeurteilungsverfahren (EPR) für außertarifliche Mitarbeiter zur Gewährung eines Leistungsbonus" und der Betriebsvereinbarung "Mitarbeiterbeurteilungsverfahren (EPR) für Angehörige des Management der Entgeltgruppe LL6" in der jeweils aktuellen Fassung.

Die Bonuszahlungen für alle außertariflichen Entgeltgruppen (AT, LL6 und LL5+, einschließlich Geschäftsleitung) basieren auf der individuellen Leistungsbeurteilung bzw. bei LL5+ zusätzlich auf dem Geschäftserfolg des jeweils zurückliegenden Geschäftsjahres. Die Vergütungsparameter werden zu Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums festgelegt und nicht nachträglich geändert.

Grundlage des Beurteilungsverfahrens sind die in der Zielvereinbarung zwischen AT-Mitarbeiter und deren Vorgesetzten zu Beginn des Jahres vereinbarten Ziele (in der Regel nicht mehr als fünf), die am Ende der Beurteilungsperiode erreicht werden sollen. Diese Ziele müssen umsetzbar, herausfordernd, messbar, durch den Mitarbeiter beeinflussbar und kongruent zu den Zielen des Unternehmens sein. Die Messgrößen für die vereinbarten Ziele sind z.B. Qualität, Quantität, Kosten/Budget, insbesondere auch aus einer Gesamtunternehmensperspektive, Veränderung des Ist-Zustandes, Zeitfaktor/Termineinhaltung.

Die Ford Bank hat die variablen Vergütungen für die AT- Mitarbeiter sowie die Geschäftsleiter nach Maßgabe der jeweils geltenden Vergütungssysteme im März 2020 ausbezahlt. Die Mitarbeiter und Geschäftsleiter in den Entgeltgruppen LL5+ erhielten jeweils einen Bonus, der u.a. aus einem global festgelegten BPF resultierte. Für Mitarbeiter der Entgeltgruppen AT und LL6 fand keine Anpassung der budgetierten variablen Vergütung statt.

Der ausbezahlte Gesamtbetrag aller Vergütungen an die Mitarbeiter der Ford Bank belief sich im Jahr 2020 auf 42.923.825 Euro. Er teilt sich auf in 40.373.649 Euro fixe Vergütung und 2.550.176 Euro variable Vergütung, wobei die variable Vergütung die privilegierten Abfindungen in Höhe von 1.642.952 Euro beinhaltet.

## 5. Offenlegung der Vergütungskennziffern nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 InstitutsVergV

Nachfolgend werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen gem. § 16 Abs. 2 InstitutsVergV i.V.m. Art. 450 EU-VO 575/2013 (CRR) dargestellt.

<b>Ford Bank GmbH</b>	<b>Mitglieder der Geschäftsführung<sup>1</sup></b>	<b>Geschäftsbereiche mit Kontrollfunktion<sup>2</sup></b>	<b>Geschäftsbereiche ohne Kontrollfunktion<sup>3</sup></b>
<b>Anzahl der Personen und Full Time Equivalent („FTE“)</b>	4 (4 FTE)	67 (60,25 FTE)	386 (351,75 FTE)
<b>Gesamte Vergütung für das Jahr 2020 (in Euro)</b>	879.070	6.073.309	35.971.446
<b>- davon gesamte fixe Vergütung</b>	795.249	5.715.248	33.863.152
<b>- davon gesamte variable Vergütung*</b>	83.821	358.061	2.108.294

Die Mitglieder des Aufsichtsorgans (3 FTE) haben im Berichtsjahr keine Vergütung von der Ford Bank erhalten.

Kein Mitarbeiter oder Mitglied der Geschäftsführung hat im Geschäftsjahr 2020 eine Gesamtvergütung (fix und variabel) von 1 Mio. Euro oder mehr bezogen.

<sup>1</sup> Die variable Vergütung der Geschäftsführer unterliegt einer mehrjährigen Bemessung nach §10 InstitutsVergV.

<sup>2</sup> Die Geschäftsbereiche der unabhängigen Kontrollfunktionen umfassen die unter Abschnitt 3 c) dieses Vergütungsberichts dargestellten Einheiten.

<sup>3</sup> Die Geschäftsbereiche ohne Kontrollfunktion umfassen die nachfolgenden Einheiten: Marketing & Sales, Finanzwesen, Treasury, Customer Service Center, IT, Rechtsangelegenheiten.

## **Appendix 1:**

Die Vergütungsbestandteile der Ford Bank unterteilen sich wie folgt:

### Fixe Vergütungsbestandteile

- Grundentgelt (alle MA)
- Leistungszulage (im Tarifbereich als prozentuale Erhöhung im fixen Entgelt)
- Überstundenvergütung (Tarif und AT)
- Beiträge an die Pensionskasse (alle MA)
- Gruppenunfallversicherung (Management)
- Reisezeiten (vorwiegend Außendienst)
- Geldwerter Vorteil (Dienstfahrzeuge)
- Urlaubsgeld (Tarif, AT, LL6)
- Weihnachtsgeld (alle MA)
- Tarifliches Zusatzentgelt (Tarif, AT, LL6)

### Variable Vergütungsbestandteile

- Bonus (AT, Management)
- Stock Options (Management LL5+)
- Individuelle Prämie (als Einmalzahlung)
- Abfindungen