

Vergütungsbericht der Ford Bank GmbH für das Geschäftsjahr 2021

(Veröffentlichung gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV und 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 Landon, 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“) und gemäß Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 („CRR“) nach.

Die Ford Bank ist kein bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Absatz 3c KWG und unterliegt den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV. Ferner erfüllt die Bank nicht die weiteren Bedingungen des § 1 Abs. 3 S. 2 InstitutsVergV. Daher unterliegen die von der Bank identifizierten Risikoträger nicht den in § 1 Abs. 3 S. 2 InstitutsVergV genannten regulatorischen Anforderungen an bedeutende Institute. Quantitative Angaben im Hinblick auf die Risikoadjustierung (Deferral, Instrumente etc) von variabler Vergütung bestehen nicht und sind für die Offenlegung daher unbeachtlich.

Die maßgeblichen rechtlichen Rahmenbedingungen an die Vergütungssysteme der Ford Bank sind im Berichtsjahr 2021: die Regelungen der InstitutsVergV in der Fassung vom 20. September 2021, die Auslegungshilfe der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zur InstitutsVergV vom 15. Februar 2018 („BaFin-Auslegungshilfe“) sowie der Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 („CRR“).

Die Verlautbarungen der BaFin, insbesondere die Berücksichtigung der Auslegungshilfe zu der InstitutsVergV, werden bei der Offenlegung berücksichtigt. Eine Berücksichtigung der überarbeiteten Auslegungshilfe konnte mangels Veröffentlichung einer Auslegungshilfe zur überarbeiteten InstitutsVergV im ersten Quartal 2022 nicht erfolgen.

Der vorliegende Vergütungsbericht inkludiert die Offenlegung der nach § 16 Abs. 2 InstitutsVergV und 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. Die Ford Bank wird dabei von externen Dienstleistern bei der Zusammenstellung der Informationen für die Offenlegung unterstützt.

2. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die geschlechtsneutrale 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, automatisch 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 damit 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 theoretisch 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 bot 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 9 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 1.174.489,79 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
- Risikoträger

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 sind 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 der 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 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.

Die Einheit „Human Resources“ wird aus regulatorischer Sicht der InstitutsVergV nicht mehr als Kontrolleinheit behandelt.

Für die tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten ist kein eigenes Vergütungssystem implementiert. Die Ford Bank stellt bei 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.

d) Risikoträger

Die Ford Bank erfüllt derzeit nicht die weiteren Kriterien des § 1 Abs. 3 S. 2 InstitutsVergV. Die BaFin erteilte die Erlaubnis zur Anwendung der vereinfachten Anforderungen zur Aufstellung eines Sanierungsplans nach § 19 SAG. Die identifizierten Risikoträger unterliegen insoweit auch nicht denselben regulatorischen Anforderungen wie die Risikoträger bedeutender Institute. Quantitative Angaben im Hinblick auf die Risikoadjustierung (Deferral, Instrumente etc.) von variabler Vergütung bestehen nicht und sind bei der Offenlegung unbeachtlich.

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 Managements 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 mit 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.

Der Gesamtbonuspool der Ford Bank wird in jährlicher Abstimmung mit dem Bereich Finanzanalyse für das jeweilige Folgejahr budgetiert. Dies geschieht im Rahmen des vom Bereich Finanzanalyse initiierten Budgetplanungs- und Genehmigungsprozesses. Eine Überprüfung erfolgt im Rahmen des ebenfalls vom Bereich Finanzanalyse initiierten Forecast-Prozesses jeweils während des laufenden Jahres, für das der Bonuspool budgetiert wurde. Nach Durchführung des Beurteilungsprozesses kann die Höhe des Bonuspools für alle Entgeltgruppen bestimmt werden. Für den Bonuspool der Entgeltgruppen LL5+ ist neben anderen Faktoren der Business Performance Factor maßgeblich, der global festgelegt wird.

Die Ford Bank hat die variablen Vergütungen für die AT- Mitarbeiter sowie die Geschäftsleiter nach Maßgabe der jeweils geltenden Vergütungssysteme im März 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 Mitglieder der Geschäftsleitung und Mitarbeiter der Ford Bank belief sich im Jahr 2021 auf 41.247.924,51 Euro. Er teilt sich auf in 39.010.350,18 Euro fixe Vergütung und 2.237.574,33 Euro variable Vergütung, wobei die variable Vergütung die privilegierten Abfindungen in Höhe von 1.174.489,79 Euro beinhaltet.

5. Identifikation der Risikoträger

Mit Inkrafttreten der Änderung des § 25a KWG zum 28. Dezember 2020 entstand für die Ford Bank erstmals die Pflicht, Risikoträger nach den Vorgaben des § 25a Abs. 5b KWG zu identifizieren. Die Ford Bank hat im Berichtsjahr einen Prozess zur Identifizierung von Risikoträgern aufgesetzt und die Identifikation der Risikoträger im Geschäftsjahr 2021 durchgeführt. Insgesamt wurden 18 Personen als Risikoträger identifiziert. Die Identifikation der Risikoträger erfolgte auf Basis des § 25a Abs 5b KWG vorgegeben Kriterien. Als Risikoträger gelten zudem die Geschäftsleiter und Mitglieder des Aufsichtsrats der Ford Bank (§ 1 Abs. 21 KWG). Da die Ford Bank weder als bedeutendes Institut qualifiziert ist noch den Anforderungen im Sinne des § 1 Abs. 3 S. 2 InstitutsVergV unterliegt, sind die besonderen Anforderungen an Vergütungssysteme für Risikoträger gemäß § 18 ff. InstitutsVergV auf die Ford Bank nicht anwendbar, sodass sich aus der Identifizierung als Risikoträger keine Auswirkungen auf die vertraglichen Vereinbarungen zur variablen Vergütung ergeben.

6. Offenlegung der Vergütungskennziffern nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 InstitutsVergV und 450 CRR lit h.

Nachfolgend werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen gem. § 16 Abs. 2 InstitutsVergV und 450 CRR lit h. dargestellt.

Ford Bank GmbH Mitarbeiter	Geschäftsbereiche mit Kontrollfunktion¹	Geschäftsbereiche ohne Kontrollfunktion²	Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter und Full Time Equivalent („FTE“)	48 (45,75 FTE)	380 (353,30 FTE)	428 (399,05 FTE)
Gesamte Vergütung für das Jahr 2021 (in Euro)	5.433.256,84 Euro	33.375.720,60 Euro	38.808.977,44 Euro
- davon gesamte fixe Vergütung	5.167.265,50	31.741.773,77	36.909.039,27 Euro
- davon gesamte variable Vergütung*	265.991,34	1.633.946,83	1.899.938,17 Euro

¹ Die Geschäftsbereiche der unabhängigen Kontrollfunktionen umfassen die unter Abschnitt 3 c) dieses Vergütungsberichts dargestellten Einheiten.

² Die Geschäftsbereiche ohne Kontrollfunktion umfassen die nachfolgenden Einheiten: Human Resources, Marketing & Sales, Finanzwesen, Treasury, Customer Service Center, IT, Rechtsangelegenheiten.

Ford Bank GmbH Risikoträger³	Mitglieder der Geschäftsführung⁴	Geschäftsbereiche mit Kontrollfunktion⁵	Geschäftsbereiche ohne Kontrollfunktion⁶	Gesamt
Anzahl der Risikoträger und Full Time Equivalent („FTE“)	4 (4 FTE)	4 (4 FTE)	4 (3,75 FTE)	12 (11,75 FTE)
Gesamte Vergütung für das Jahr 2021 (in Euro)	974.656,93 Euro	573.575,41 Euro	890.714,73 Euro	2.438.947,07 Euro
- davon gesamte fixe Vergütung	827.165,97 Euro	547.955,71 Euro	726.189,23 Euro	2.101.310,91 Euro
- davon gesamte variable Vergütung*	147.490,96 Euro	25.619,70 Euro	164.525,50 Euro	337.636,16 Euro

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

Kein Mitarbeiter oder Mitglied der Geschäftsführung hat im Geschäftsjahr 2021 eine Gesamtvergütung (fix und variabel) von 1 Mio. Euro oder mehr bezogen.

³ Die Risikoträger, die keine Vergütung von der Ford Bank GmbH erhalten, wurden nicht berücksichtigt.

⁴ Die variable Vergütung der Geschäftsführer unterliegt einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage nach §10 InstitutsVergV.

⁵ Die Geschäftsbereiche der unabhängigen Kontrollfunktionen umfassen die unter Abschnitt 3 c) dieses Vergütungsberichts dargestellten Einheiten.

⁶ Die Geschäftsbereiche ohne Kontrollfunktion umfassen die nachfolgenden Einheiten: Human Resources, 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 Zusatzgeld (Tarif, AT, LL6)

Variable Vergütungsbestandteile

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