



Vergütungsbericht 2017 gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung

Geltungsbereich

Dieser Vergütungsbericht umfasst die folgenden Gesellschaften:

- Athlon Germany GmbH

Selbsteinschätzung

Das Management der Athlon Germany GmbH hat für die vorgenannten Institute eine Selbsteinschätzung im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Weiterhin verfolgen die Institute ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

Grundprinzipien der Vergütungsstrategie

Die Vergütungssysteme der Athlon Germany GmbH folgen im Wesentlichen den folgenden Grundprinzipien:

- Umsetzung der relevanten regulatorischen Anforderungen
- Ausrichtung an der Geschäfts- und Risikostrategie der Gesellschaft verbunden mit einem effektiven Risikomanagement
- Vermeidung von unangemessenen Verhaltensanreizen
- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung, inkl. Marktvergleich)
- Leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem)
- attraktiver Beitrag zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeiter (individuelle Altersvorsorge und zusätzliche Versicherungspakete)

Vergütungs-Governance

Basierend auf einem international, seitens des Eigentümers vorgegebenen einheitlichen Vergütungssystem sowie der entsprechenden Kontrollgremien der Gesellschaft ist sichergestellt, dass der Eigentümer die Ausgestaltung dergestalt vorgibt, dass die oben genannten Grundprinzipien beachtet werden. Lokale Abweichungen ergeben sich ausschließlich aus lokalem (Aufsichts)Recht.

Im Rahmen der aufsichtsrechtlichen Anforderungen sind die internen Kontrolleinheiten in die Ausgestaltung der Vergütungssysteme eingebunden. Gleiches gilt für die Beachtung der Beteiligungsrechte des von den Beschäftigten der Athlon Germany GmbH gewählten Betriebsrates.

Qualitative Beschreibung des Vergütungssystems

A. Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt (= Zusammensetzung der Vergütung), welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird (= Art und Weise der Gewährung). Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebene, Übernahme unternehmerischer Verantwortung) sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung (quantitative und qualitative Parameter).

Die angemessene Höhe der Grundvergütung wird in Bezug auf Funktionen und deren Wertigkeit für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche innerhalb der Branche überprüft. Bei der Festlegung der Höhen der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

Daneben können einzelne Mitarbeiter bei Übernahme von Zusatzverantwortung oder/und Sonderaufgaben für deren Dauer monatliche Zulagen erhalten.

Das Jahresfestgehalt ist in der Höhe für alle Beschäftigten so bemessen, dass keine Abhängigkeit von der erfolgsabhängigen Vergütung entstehen kann.

B. Erfolgsabhängige (variable) Vergütung

Neben dem Grundgehalt, bestehend aus 12 Monatsgehältern, erhalten alle Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene.

In Abhängigkeit von der Funktion hat jeder Mitarbeiter einen Zielwert für die Höhe des variablen Anteils der Vergütung. Dieser Zielwert steigt mit dem Anspruch und der Verantwortung der jeweiligen Funktion und liegt zwischen 10% und 35% bezogen auf die Jahresfestvergütung bei einer Zielerreichung von 100%. Die variable Zahlung ist bei maximaler Zielerreichung von 120% oder mehr auf 150% der Zieltantieme begrenzt.

Daimler Executive-Bonus für leitende Führungskräfte

Die Berechnung des Daimler Executive Bonus für Führungskräfte der Ebenen 1-3 erfolgt anhand eines weltweit einheitlichen und für den gesamten Daimler Konzern geltenden Systems. Der Zielbonus (Target Bonus, TB), d.h. die Bonuszahlung bei 100% Zielerreichung wird dabei als Prozentsatz des Grundgehaltes definiert und spiegelt die grundsätzliche Verantwortung der Führungskräfte wider.

Je nach Verantwortung steigt der Anteil des Daimler Executive Bonus am Gesamteinkommen:

- Führungskräfte der Ebene 3 erhalten bei 100% Zielerreichung eine variable Vergütung von 30% ihres Grundgehaltes
- Bei Bereichsleitern der Ebene 2 beträgt der variable Anteil 50% des Grundgehaltes

- Auf der Ebene 1 entspricht der Zielbonus 80% des Grundgehaltes

Die Zielerreichung (ZE) und damit der Auszahlungsgrad berechnet sich für leitende Führungskräfte der Athlon Germany GmbH aus der Multiplikation der individuellen Zielerreichung mit der Summe aus dem Unternehmenserfolg des Daimler-Konzerns und dem Erfolg des Konzerngeschäftsfelds Daimler Financial Services (siehe Formel). Als Vergütungsparameter für Konzern und Geschäftsfeld wird EBIT verwendet.

Da EBIT kein risikoadjustierter Vergütungsparameter ist, wird daneben auf Vorstandsebene die Kreditqualität in den individuellen Zielen berücksichtigt. Der Grad der individuellen Zielerreichung ist auf 150% begrenzt und kann für die Geschäftsleiter zusätzlich anhand des Bonus-Malus-Systems für Kreditqualität um +/- 25 Prozentpunkte angepasst werden. Herausragendes oder besonders kritisches Führungsverhalten wird darüber hinaus für alle Mitarbeiter über eine Leadership-Komponente („Wie wurden die Ziele erreicht?“) mit bis zu maximal +/- 20 Prozentpunkten berücksichtigt.

Der Grad der Zielerreichung für den Unternehmenserfolg ist auf 200% begrenzt. Die maximale Gesamtzielerreichung liegt durch die multiplikative Verknüpfung der Komponenten somit bei 300% (bzw. 350% bei Berücksichtigung der zusätzlichen Bonus-Malus-Regelung für Geschäftsleiter), wobei diese Maximalwerte in der Praxis unter Berücksichtigung der im Konzernbonus enthaltenen Bestandteile bisher nie erreicht wurden.

Performance Phantom Share Plan (PPSP)

Als Gesellschaft des Daimler Konzerns finden die konzernweiten Bestimmungen des PPSP für leitende Führungskräfte Anwendung. Der konzernweite PPSP beruht auf virtuellen Aktien, die den berechtigten Mitarbeitern zu Beginn des Plans vorläufig zugeteilt werden.

Die Anzahl der vorläufig zugeteilten Phantom Shares ergibt sich aus einem zu Beginn des Plans auf Basis eines innerhalb von festgelegten Zuteilungsbändern je Führungsebene diskretionär zugeteilten EURO-Betrags und des sog. Anfangskurses (über einen definierten Zeitraum ermittelter durchschnittlicher Aktienkurs).

Während eines dreijährigen Performance-Zeitraums wird der Erfolg des Konzerns anhand der Erfolgsgrößen ROS (Return on Sales: Umsatzrendite) im Vergleich zu einer Wettbewerbergruppe sowie der Aktienkursentwicklung im Vergleich zur Aktienkursentwicklung der Wettbewerbergruppe gemessen. Für jede Erfolgsgröße wird ein Erfolgsfaktor ermittelt. Aus diesen wird ein durchschnittlicher Gesamterfolgsfaktor gebildet, der über die endgültige Anzahl Phantom Shares der Planteilnehmer entscheidet. Sie liegt zwischen null und dem Doppelten der vorläufig zugeteilten Anzahl.

Nach dem an den Performance Zeitraum anschließenden einjährigen Haltezeitraum ergibt sich die tatsächliche Auszahlung je endgültiger virtueller Aktie aus dem dann gültigen, wiederum über einen definierten Zeitraum ermittelten Endkurs. Dieser ist auf das 2,5-fache des Anfangskurses begrenzt.

Die Auszahlung des Gegenwerts der Phantom Shares erfolgt nach Ende des Plans monetär. Während der gesamten Planlaufzeit wird ein jährliches Dividendenäquivalent in Höhe der Dividende auf echte Daimler-Aktien ausgezahlt.

Ein nachweisbarer Verstoß gegen die Richtlinie für integrires Verhalten oder gegen andere arbeitsvertragliche Pflichten kann bis zum Zeitpunkt der Auszahlung des Planerlöses zu einer teilweisen oder vollständigen Reduzierung des vorläufigen sowie des endgültigen Zuteilungsvolumens führen.

C. Weitere Vergütungsbestandteile

Führungskräften ab einer bestimmten Unternehmensebene sowie Vertriebsmitarbeitern im Außendienst werden Firmenfahrzeuge zur Verfügung gestellt.

In Abhängigkeit eines erhöhten Absicherungsbedarfes werden Mitarbeiter in den Geltungsbereich einer Gruppenunfallversicherung aufgenommen.

Weiterhin erhalten alle Beschäftigten einen monatlichen arbeitgeberseitigen Zuschuss in gleicher Höhe zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung.

Für Führungskräfte ab einer bestimmten Unternehmensebene wird die Möglichkeit einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung angeboten, die sich aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen zusammensetzt.

D. Monitoring(Kontroll)funktionen

Als solche werden alle Funktionen innerhalb des Unternehmens bezeichnet, die sich in erster Linie auf die inhaltlich richtige Ausübung ihrer Kontrollaufgaben konzentrieren sollen und die insbesondere von der Eingehung unerwünschter Risiken abgehalten werden sollen. Die Zuordnung der einzelnen Funktionen entspricht den MaRisk hinsichtlich der Trennung von Markt und Marktfolge.

Die Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten sind vollumfänglich unterschiedlich von denjenigen der zu kontrollierenden Einheiten und folgen den Bestimmungen des § 9 der Institutsvergütungsverordnung. Die Parameter beziehen sich ausschließlich auf die originäre Aufgabe und sind in individuellen quantitativen und qualitativen Zielvereinbarungen dokumentiert.



D. Quantitative Beschreibung des Vergütungssystems

Die nachfolgenden Beträge beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2017 – 31.12.2017. In dem zuvor genannten Zeitraum vergütete die Gesellschaft 242 Mitarbeiter/innen mit insgesamt 10.237.018 €. Davon entfallen 8.460.851 € auf fixe Vergütungsbestandteile und 1.377.882,35 € auf variable Vergütungsbestandteile.

Düsseldorf, den 01.12.2018

ppa. Michael Wentzlaff
HR Manager