

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2015

gemäß § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten
(Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV)

Inhaltsangabe

<u>1</u>	<u>REGULATORISCHER RAHMEN</u>	<u>3</u>
<u>2</u>	<u>VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE</u>	<u>3</u>
<u>3</u>	<u>VERGÜTUNGSSYSTEME</u>	<u>4</u>
3.1	ÜBERGREIFENDE REGELUNGEN	4
3.2	VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE TARIFMITARBEITER	5
3.3	VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR AUßERTARIFLICH VERGÜTETE MITARBEITER	5
3.4	VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG	6
3.5	PERSONAL PERFORMANCE PLAN	6
<u>4</u>	<u>VERGÜTUNGS GOVERNANCE</u>	<u>6</u>
4.1	BEIRAT	7
4.2	GESCHÄFTSFÜHRUNG	7
4.3	PERSONALAUSSCHUSS	7
<u>5</u>	<u>QUANTITATIVE OFFENLEGUNG</u>	<u>7</u>

1 Regulatorischer Rahmen

Für die ABN AMRO Commercial Finance GmbH (ACF DE) gelten gemäß § 16 Abs. 2 der Institutsvergütungsverordnung (Insti-tutsVergV) die Offenlegungspflichten.

Die Offenlegung der Informationen über die Vergütungspolitik und -praxis in der ACF DE erfolgt im Rahmen dieses Vergü-tungsberichts. Dazu werden die für das Geschäftsjahr 2015 gültigen Vergütungssysteme und die Vergütungs-governance beschrieben. Die quantitative Offenlegung der Vergütungshöhen ist ebenfalls Teil des Berichts.

Da die ACF DE kein bedeutendes Institut im Sinne der InstVergV ist, sind die allgemeinen Anforderungen der Insti-tutsVergV zu erfüllen.

2 Vergütungsgrundsätze

Die ABN AMRO Commercial Finance GmbH (ACF DE) ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft der ABN AMRO Commercial Finance B.V., 's-Hertogenbosch, Niederlande. Das Hauptgeschäftsfeld der ACF DE ist das echte Factoring und damit einher-gehende Dienstleistungen.

Die Strategie der ACF DE basiert auf den grundlegenden strategischen Zielstellungen der ABN AMRO Bank N.V., Niederlande (AAB) und der ACF Gruppe ebenso wie auf spezifischen unternehmensbezogenen Überlegungen der ACF DE für ihren rele-vanten lokalen Markt. Die ACF Gruppe hat mit „Partners for Growth“ eine bis 2017 reichende mittelfristige Geschäftsstrat-egie entwickelt.

Die ACF DE strebt mit ihrer Geschäftstätigkeit eine risikoarme Ausrichtung ihrer Geschäftsaktivitäten an. Die Ziele der Ge-schäfts- und Risikostrategie der ACF DE definieren auch den Rahmen für die Vergütungsstrategie.

Das professionelle Management von Personal als Kernressource ist ein wesentlicher Teil der Unternehmensstrategie. Im Rahmen des Geschäftsmodells der ACF DE stellen gut ausgebildete, flexible, kreative und unternehmerisch denkende Mit-arbeiter ein wesentliches Differenzierungsmerkmal dar und bilden den größten Wertetreiber.

Das Ziel der Personalstrategie ist es, durch aktives Personalmanagement fähige und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen und an die ACF DE zu binden. Wesentliche Teilaspekte der Personalstrategie sind:

1. Sicherung von Ressourcen
2. Kompetenz und Qualifikation
3. Leadership
4. Werte
5. Internationalität
6. Professionelle Administration

Die Vergütungssysteme und -parameter unterstützen die Erreichung der strategischen Ziele sowohl aus gesamtunterneh-merischer Sicht als auch auf der Ebene der einzelnen Geschäftsfelder und werden auf ihre Angemessenheit im Hinblick auf die regulatorischen Anforderungen überprüft. Im Falle von Änderungen der Geschäfts- bzw. der Risikostrategie werden die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme überprüft und erforderlichenfalls angepasst.

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme zielen darauf ab, unter Berücksichtigung der gesetzlichen und auf-sichtsrechtlichen Vorgaben die Grundsätze einer nachhaltigen, motivierenden und leistungsorientierten Vergütung einzu-halten. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der ACF DE berücksichtigt daher insbesondere folgende Aspekte:

- Gewährleistung der Konformität der Vergütungssysteme mit den regulatorischen Anforderungen
- Verknüpfung der Vergütungssysteme mit den geschäfts- und risikostrategischen Zielen und Maßnahmen
- Einklang von Gesamtvergütung und Ertragskraft sowie den GuV-, Risiko- und Kostenzielen der ACF DE
- Leistungsorientierung, ohne mögliche Interessenkonflikte zu erwirken oder mögliche Fehlanreize zu setzen
- Komplexitätsreduktion der Vergütungssysteme und hoher Grad an Durchgängigkeit bei sachgerechter und angemessener Differenzierung zwischen einzelnen Mitarbeitergruppen
- Gewährleistung markt- und anforderungsgerechter Gesamtvergütungen sowie systematisierter und angemessener Gehaltsstrukturen zur Unterstützung der Arbeitgeberattraktivität und damit der Mitarbeiterbindung und -gewinnung von Potenzialträgern

Zur Erreichung dieser Ziele gewährt die ACF DE seinen berechtigten Mitarbeitern neben fixen Vergütungsbestandteilen (Festgehalt) auch eine variable Vergütung. Die variable Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zum Festgehalt und berücksichtigt die Ergebnissituation der ACF DE. Dadurch werden Fehlanreize einer unangemessen hohen variablen Vergütung vermieden. Vielmehr orientieren sich die Mitarbeiter am Festgehalt und gehen keine hohen Risiken aufgrund variabler Vergütungskomponenten ein.

3 Vergütungssysteme

3.1 Übergreifende Regelungen

Grundvoraussetzungen für die Bemessung und Auszahlung variabler Vergütung sind eine positive Institutslage unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung sowie der mehrjährigen Kapitalplanung.

Das Risikocontrolling hat festgestellt, dass der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2015 keine Auswirkungen auf die Risikotragfähigkeit und die mehrjährige Kapitalplanung hat.

Durch ein angemessenes Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wird sichergestellt, dass kein Geschäftsführer und Mitarbeiter von variabler Vergütung signifikant abhängig ist. Zusätzlich zu systembedingten Begrenzungen des Zahlungsbetrags der variablen Vergütung gilt ausnahmslos für alle Geschäftsführer und Mitarbeiter der ACF DE, dass die Höhe der individuellen variablen Vergütung das individuelle Jahresfixum nicht übersteigen darf (1:1-Obergrenze, gemäß den Anforderungen des Artikel 94, Absatz 1 Buchstabe g, der Richtlinie 2013/36/EU).

Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütungssysteme in der ACF DE gilt, dass die Auszahlung variabler Vergütung nur in Ausnahmefällen und dann ausschließlich bei Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei der ACF DE für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten garantiert wird.

Es ist allen Mitarbeitern untersagt, die Risikoneigung ihrer variablen Vergütung durch jegliche Form von Absicherungsmaßnahmen einzuschränken. Dazu werden die jeweiligen Mitarbeiter einmal pro Jahr durch den Compliance-Beauftragten befragt und auf das Verbot von Absicherungsmaßnahmen hingewiesen.

Variable Vergütungsbestandteile kommen bei unterjährigem Eintritt anteilig zur Auszahlung. Die Vergütungssysteme der ACF DE sind mitarbeitergruppenspezifisch ausgestaltet. Nachfolgend wird zunächst die Vergütungssystematik je Mitarbeitergruppe beschrieben:

	Tariflich vergütete Mitarbeiter	Außertariflich vergütete Mitarbeiter	
Festgehalt	13 Monatsgehälter (Zahlung des 13. Monatsgehaltes im November)	13 Monatsgehälter (Zahlung des 13. Monatsgehaltes im November)	12 Monatsgehälter
Allgemeine Sondervergütung (ohne Rechtsanspruch)	0,5 Monatsgehälter (Zahlung im Mai)	0,5 Monatsgehälter (Zahlung im Mai)	
variable Vergütung		Sonderzahlung gemäß „Reward Policy for Employees“ der ACF DE	Sonderzahlung gemäß „Reward Policy for Employees“ der ACF DE

Die „Reward Policy for Employees“ legt die grundsätzlichen Vorgaben für das Vergütungssystem fest und wird durch den „Personal Performance Plan“ (s. Kapitel „3.5 Personal Performance Plan“) sowie entsprechenden Geschäftsanweisungen in der tatsächliche Umsetzung und Anwendung konkretisiert. Der „Personal Performance Plan“ wird für jeden Mitarbeiter der ACF DE erstellt und dient für die berechtigten Mitarbeiter als Basis zur Errechnung des variablen Vergütungsbetrages.

Als Basis für die Errechnung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung dienen die folgenden Größen:

- Summe der maximalen variablen Vergütung der bonusberechtigten Mitarbeiter/innen und der Geschäftsführung
- die Ertragslage
- die Risikotragfähigkeit
- die mehrjährige Kapitalplanung
- die Größen, die sicherstellen, dass die Fähigkeit des Instituts gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, und
- die Größen, die sicherstellen, dass die Fähigkeit nicht eingeschränkt wird, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

Die Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen erfolgt nicht im Falle eines negativen Gesamterfolgs.

3.2 Vergütungssystem für die Tarifmitarbeiter

Die vom Geltungsbereich des Tarifvertrags „Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken“ erfassten Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt in Anwendung des Vergütungstarifvertrags.

Die Höhe der monatlichen Bruttogehaltsbezüge richtet sich nach der entsprechenden Eingruppierung und dem jeweiligen Berufsjahr. Die monatliche Gehaltszahlung erfolgt jeweils am 15. des Monats für den laufenden Monat. Darüber hinaus wird über die allgemeine Sondervergütung mit der Gehaltszahlung im Mai des Jahres ein halbes Monatsgehalt ausgezahlt. Mit der Gehaltszahlung im November wird eine tariflich vorgesehene Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehalts gewährt.

3.3 Vergütungssystem für außertariflich vergütete Mitarbeiter

Außertariflich vergütete Mitarbeiter erhalten ein einzelvertraglich vereinbartes Festgehalt, das in zwölf bzw. dreizehn Monatsgehältern jeweils am 15. des Monats für den laufenden Monat ausgezahlt wird. Die außertariflich vergüteten Mitarbeiter, die dreizehn Monatsgehälter beziehen, erhalten darüber hinaus mit der Gehaltszahlung im Mai zusätzlich ein halbes Monatsgehalt. Die außertariflich vergüteten Mitarbeiter sind teilweise auch für eine variable Vergütung berechtigt.

Die Höhe der variablen Vergütung ist funktionsabhängig nach oben hin begrenzt auf 50 % oder 40 % des Festgehaltes.

Der Bemessungszeitraum für den erfolgsabhängigen Zielbonus ist das Kalenderjahr. Die Auszahlung erfolgt nach der Feststellung des Zielerreichungsgrads in der Regel im Frühjahr des Folgejahres. Für das Berichtsjahr erfolgte die Auszahlung im April 2016.

Die variable Vergütung berücksichtigt sowohl die Unternehmensziele als auch die individuelle Leistung und Bereichsziele.

Die Zielvorgabe erfolgt bereichsspezifisch und wird aus der Geschäfts- und Vertriebsplanung sowie den Unternehmenszielen bzw. quantitativen Zielvorgaben abgeleitet. Die Höhe der variablen Vergütung richtet sich nach dem Zielerreichungsgrad der im „Personal Performance Plan“ jährlich mit dem Mitarbeiter abgestimmten Ziele.

Die Ziele im „Personal Performance Plan“ bestehen zu 50 % aus sogenannten „What“ Zielen: Unternehmensziele und individuelle Vertriebsziele wie beispielsweise Umsatz, Kundenanzahl, Deckungsbeiträge, Gebühren- und Zinseinnahmen und zu 50 % aus „How“ Zielen, den sogenannten individuellen Verhaltenszielen. Dabei ist auch die Einhaltung von Compliance- und Risikoaspekten ein Bewertungsfaktor. Falls die variable Vergütung 25 TEuro übersteigt, werden 50 % des Mehrbetrages in 2016 und die restlichen 50 % im Folgejahr ausgezahlt. Zur Reduktion der Vergütungskomplexität gilt eine Wesentlichkeitsschwelle von 5 TEuro, d.h. Mehrbeträge, die unter 5 TEuro liegen, werden noch in 2016 ausgezahlt.

Mit Blick auf das Berichtsjahr 2015 gilt, dass die berechtigten Mitarbeiter und die Geschäftsführung eine variable Vergütung erhielten. Die quantitative Offenlegung ist im Kapitel „5 Quantitative Offenlegung“ im Detail aufgeführt.

3.4 Vergütungssystem für die Geschäftsführung

Die Geschäftsführung erhält einen fixen und einen variablen Vergütungsanteil. Der Auszahlung der jährlichen fixen Vergütung erfolgt monatlich in 12 oder 13 Beträgen jeweils am 15. des Monats.

Die Festlegung der Höhe der variablen Vergütung erfolgt nach der gleichen Systematik wie für die berechtigten außertariflich vergüteten Mitarbeiter.

Die Höhe der variablen Vergütung ist funktionsabhängig, wobei die höchste Vereinbarung auf maximal 60 % des Fixgehaltes begrenzt ist.

Die Höhe der variablen Vergütung wird vom Beirat genehmigt. Die Vergütung der Geschäftsführer ist in einem Anstellungsvertrag schriftlich fixiert. Spätere Änderungen bedürfen der Schriftform.

Die Auszahlung der variablen Vergütung wird über eine Periode von drei Jahren verteilt und wird auf einer pro rata Basis über diesen Zeitraum ausgezahlt (sog. Deferred Payment). Für eine Einzelvereinbarung mit einer abweichenden Deferred Payment Regelung über 2 Jahre ist für 2016 eine Anpassung an die Auszahlungsperiode von drei Jahren beschlossen.

Es besteht die Möglichkeit die variable Vergütung der Geschäftsführung anzupassen, falls, die variable Vergütungshöhe unter Fairness- und Zumutbarkeitsgründen nicht akzeptabel ist (z.B. bei signifikanten Verlusten auf der Gruppenebene der ABN AMRO Commercial Finance).

Eine Anrechnung der variablen Vergütung zur Altersversorgung erfolgt nicht.

3.5 Personal Performance Plan

Mit der Hilfe des „Personal Performance Plan“ wird der Zielerreichungsgrad aller Mitarbeiter ermittelt. Dazu sind über alle Funktionen hinweg einheitliche Steuerungsparameter definiert.

Die für die Ermittlung des Zielerreichungsgrad der ACF DE maßgeblichen Steuerungsparameter und deren Gewichtung sind transparent kommuniziert. Das gleiche gilt für die Definition der funktionsabhängigen Zielkriterien inkl. deren Gewichtung zur Ermittlung des bonusrelevanten Zielerreichungsgrads („Performance Score“) der Mitarbeiter.

Von einer Zielerfüllung wird bei einem „Performance Score“ von 3,0 auf einer Gesamtskala bis 5,0 ausgegangen. Unterschreitet die Gesamtbeurteilung den „Performance Score“ von 2,5 besteht kein Anspruch auf eine variable Vergütung.

Mit den für eine variable Vergütung berechtigten Mitarbeitern sind „on-target“ Beträge vereinbart. Die „on-target“ Beträge bestimmen gemeinsam mit dem „Performance Score“ die Höhe der variablen Vergütung.

Die berechtigten Mitarbeiter der Kontrolleinheiten erhalten die variable Vergütung nach demselben Prinzip wie die übrigen Mitarbeiter. Die vorgesehenen Ziele sind dabei funktionspezifisch definiert, so dass die variable Vergütung für die Kontrolleinheiten nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern wie für die Mitarbeiter der Nicht-Kontrolleinheiten bemessen wird und Interessenkonflikte im Rahmen der Kontrolltätigkeit vermieden werden. Eine entsprechende Prüfung findet jährlich durch den Compliance Beauftragten der ACF DE statt. Im Hinblick auf das Berichtsjahr ergab die Prüfung keine Auffälligkeiten.

4 Vergütungsgovernance

Im Hinblick auf die Vergütungsgovernance ergeben sich die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten des Beirats, der Geschäftsführung sowie des Personalausschusses aus den regulatorischen Vorgaben des KWG und der InstitutsVergV.

ACF DE hat in seinen Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festgelegt. Die Grundsätze umfassen detaillierte Angaben zur Ausgestaltung und Anpassung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung.

4.1 Beirat

Der Beirat wurde über die Beiratsordnung gebeten, bei der Festsetzung der Geschäftsführervergütung ein angemessenes Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Geschäftsführung sowie zur Lage des Instituts zu beachten und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe zu übersteigen.

ACF DE ist gemäß der InstitutsVergV nicht dazu verpflichtet, einen Vergütungskontrollausschuss zu installieren, jedoch wurden die entsprechenden Aufgaben dem Beirat übertragen.

4.2 Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der ACF DE ist für die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungsstrategie und der Vergütungssysteme der Mitarbeiter in der ACF DE verantwortlich. Bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme werden die Kontrolleinheiten einbezogen.

Die Geschäftsführung informiert den Beirat über die Vergütungsstrategie und Vergütungssysteme mindestens ein Mal im Jahr in einer der turnusmäßig stattfindenden Beiratssitzungen.

4.3 Personalausschuss

Die Aufgaben des Personalausschusses bestehen darin, die Geschäftsführung der ACF DE bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter zu unterstützen.

ACF DE fördert eine aktive Teilnahme der Kontrollfunktionen in der Ausgestaltung, der beständigen Kontrolle und der Prüfung der Vergütungssysteme. Aus diesem Grund werden die Kontrollfunktionen zwei Mal pro Jahr in die Personalausschusssitzungen eingeladen.

5 Quantitative Offenlegung

Gemäß § 16 InstVergV enthält dieser Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung der ABN AMRO Commercial Finance GmbH, Köln¹.

Dabei wurden die Geschäftsbereiche aggregiert, um im Sinne der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz und Vertraulichkeitsgrundsatzes eine Identifizierbarkeit einzelner Mitarbeiter auszuschließen.

Vergütungsinformationen zu der Geschäftsführung und den Mitarbeitern

Gesamtvergütung (in Mio. Euro)	3,752 Mio. Euro
davon variable Vergütung (in Mio. Euro)	0,676 Mio. Euro
Anzahl der Begünstigten von variabler Vergütung	18 Personen

¹ Variable Vergütungen wurden im Jahresfinanzbericht 2015 mittels Rückstellungen berücksichtigt, in dem hier aufgezeigten Zahlenwerk erfolgt die exakte Darstellung der Beträge – Abweichungen sind daher möglich.