

Vergütungsbericht der Hyundai Capital Bank Europe GmbH

31.12.2016

Vorgängergesellschaft:

Hyundai Capital Services Deutschland GmbH

Vergütungsbericht der Hyundai Capital Bank Europe GmbH

inkl. Betriebsstätten gemäß § 16 InstitutsVergV i.V.m.
mit den CRR-Offenlegungspflichten

Präambel

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Hyundai Capital Bank Europe GmbH, im folgenden HCBE genannt, wurde unter Berücksichtigung der Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) erstellt. Die Regelung ist für alle Mitarbeiter (m/w) der HCBE relevant.

Nach eigener Einschätzung gemäß InstitutsVergV, gehört HCBE nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere liegt die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Jahre unter 15 Mrd. EUR. Weiterhin verfolgt die HCBE ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

1. Vergütungssystem

Ziel des Vergütungssystems von HCBE ist zum einen die marktgerechte Vergütung und zum anderen die Unterstützung des Erreichens der Unternehmensziele. Die Vergütung der Mitarbeiter orientiert sich demzufolge an ihrer persönlichen Leistung und an der Ergebnisqualität des Unternehmens.

Die Vergütungsparameter aller Mitarbeiter (m/w) sind in individuellen qualitativen und quantitativen Zielvereinbarungen dokumentiert.

Die Vergütung umfasst alle finanziellen Leistungen und Sachleistungen, nicht aber betriebliche Versicherungs- oder Sozialleistungen und Beiträge zur Rentenversicherung und zur betrieblichen Altersversorgung. Die variable Vergütung ist dabei ein Teil, dessen Gewährung im Ermessen des Unternehmens steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt.

Die Vergütungsbestandteile sind:

- Feste Vergütung (Festgehalt, wird in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt)
- Variable Vergütung (Bonus)

Der Vertriebsaußendienst sowie Mitarbeiter (m/w) ab der Hierarchiestufe Teamlead erhalten ein Dienstfahrzeug.

Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung.

Mit zunehmender unternehmerischer Verantwortung wächst der variable Zielanteil des Einkommens. Dieser beträgt zwischen 5 % und 30 %.

Die Entscheidung über die Festlegung der Vergütungspolitik bzw. Strategie liegt im Ermessen der HCBE. Bonuszahlungen werden jedes Jahr durch einen Vergütungsausschuss von HCBE beschlossen und orientieren sich grundsätzlich am Geschäftserfolg (Multiplikator) und dem Erreichen der persönlichen Ziele. Die persönlichen Ziele leiten sich aus den übergeordneten Zielen von HCBE sowie den individuell vereinbarten Zielen ab.

2. Fixe und variable Gehaltszahlungen für das Geschäftsjahr 2016 der HCBE

Der Gesamtbetrag der Vergütungen der HCBE für das Jahr 2016 belief sich auf 10.560.869,55 EUR; er teilt sich auf in 8.863.321,41 EUR fixe und 1.697.548,14 EUR variable Vergütung (Auszahlung der variablen Vergütung bis Ende März 2017). Die Angaben beziehen sich auf den gesamten Mitarbeiterbestand (ohne Werkstudenten).

Der Mitarbeiterbestand der HCBE lag zum 31.12.2016 bei 115 Personen, von denen 114 einen variablen Gehaltsbestandteil aufweisen.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern (m/w) schränkt nicht die Fähigkeit der HCBE ein, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrecht zu erhalten oder wieder herzustellen.

3. Entwicklung der Gehaltsstruktur

HCBE überprüft jährlich die Gehaltsstruktur und orientiert sich dabei an externen Benchmarks (Towers Watson, MacLagan). Die ermittelten Marktwerte sind in Bandbreiten dargestellt, wobei sich HCBE am 2. Quartil und 3. Quartil orientiert. Darüber hinaus wird auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

4. Verantwortlichkeiten

Für die Offenlegung der Vergütungssysteme/Vergütungen ist die Geschäftsleitung verantwortlich. Die Offenlegung erfolgt über die Internetseite der Hyundai Capital Bank Europe GmbH und über den elektronischen Bundesanzeiger.