

Vergütungsbericht 2019 der Mercedes-Benz Bank AG



Veröffentlichung gemäß § 16 (2) Instituts-Vergütungsverordnung in
Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR)

Mercedes-Benz Bank



1 Einleitung und Überblick

Der vorliegende Vergütungsbericht enthält, entsprechend der Offenlegungspflichten für nicht bedeutende Institute im Sinne des § 16 Abs. 2 InstitutsVergV, die für das Geschäftsjahr 2019 ausgezahlten Vergütungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mercedes-Benz Bank AG.

Bis zum Ende des Berichtsjahres war die Mercedes-Benz Bank AG ein hundertprozentiges Tochterunternehmen der Daimler Mobility AG (vormals Daimler Financial Services AG). Mit Wirkung zum 31.12.2019 hat die Daimler Mobility AG (DMO) 100% der Anteile an der Mercedes-Benz Bank AG an die Daimler AG veräußert. Die Mercedes-Benz Bank AG ist der deutsche Arm der weltweiten Finanzdienstleistungsorganisation des Daimler Konzerns.

Auf Basis der Ergebnisse der eigenverantwortlichen Risikoanalyse ist die Mercedes-Benz Bank AG bis zur Einstufung durch die BaFin im Juli 2018 kein bedeutendes Institut i.S. von § 1 Abs. 2 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) gewesen. Aus der Größe des Instituts, den Beteiligungsverhältnissen, der Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität und Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten resultieren keine besonderen Risikoausprägungen. Aus diesem Grund war bislang lediglich § 16 Abs. 2 der InstitutsVergV anzuwenden.

Im Geschäftsjahr 2019 wurde im Zuge der Klassifizierung als bedeutendes Institut das Vergütungssystem der Mercedes-Benz Bank AG ausgearbeitet. Das überarbeitete Vergütungssystem findet Anwendung zum 01. Januar 2020. Bis zum Umsetzungszeitpunkt einer IVV-konformen Vergütungsstruktur zum Januar 2020 erfüllt der vorliegende Vergütungsbericht die entsprechenden Vorgaben und enthält die relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2019. Der Bericht ist unterteilt in eine Beschreibung der Vergütungsstruktur, einschließlich der Grundzüge der variablen Vergütungselemente, sowie quantitative Angaben.

Der Vergütungsbericht wird auf der Internetseite der Mercedes-Benz Bank AG veröffentlicht.

2 Ausgestaltung der Vergütungssysteme

2.1 Vergütungsstruktur

Die Vergütung für die Mitarbeiter der Mercedes-Benz Bank AG besteht aus fixen und variablen Bestandteilen sowie zusätzlichen Nebenleistungen.

Das Vergütungssystem für außertariflich vergütete leitende Führungskräfte der ersten 3 Ebenen unter dem Konzernvorstand der Daimler AG ist grundsätzlich konzernweit einheitlich und wird in der Globalen Vergütungsrichtlinie (GVR) geregelt.

Für Mitarbeiter unterhalb dieser Führungsebene gelten die tariflichen Vergütungsregelungen für industrienaher Dienstleistungsunternehmen der Sparte Mobilitäts- und Finanzdienstleistungen der Daimler AG.

Für Leitende Führungskräfte und die Geschäftsleitung der Mercedes-Benz Bank besteht die fixe Vergütung im Sinne des § 2

Abs. 6 InstitutsVergV aus dem Grundgehalt, etwaigen Funktionszulagen sowie den Aufwendungen für Dienstwagen. Die variable Vergütung im Sinne des § 2 Abs. 3 InstitutsVergV besteht bei der Mercedes-Benz Bank AG für diese Gruppen aus den kurzfristigen Elementen Daimler Company Bonus und Cash Bonus, sowie dem langfristigen Performance Phantom Share Plan (PPSP).

Die Leistungen zur Altersversorgung werden teilweise der fixen Vergütung und teilweise der variablen Vergütung zugerechnet, da die Höhe der Beiträge von der Summe aus Grundgehalt und Daimler Company Bonus abhängt.

Die weiteren Nebenleistungen stellen gemäß § 2 Abs. 1 keine Vergütung im Sinne der InstitutsVergV dar.

Vergütungsbestandteile für Ebene 1-3

Vergütungsbestandteile	Zuordnung	
Grundgehalt (ggf. incl. Funktionszulage)	Fix	
Dienstwagen	Fix	
Altersvorsorge	Geschäftsleiter	Fix/Variabel
	Mitarbeiter	Fix/Variabel
Daimler Company Bonus	Konzernkomponente	Variabel
	Geschäftsfeldkomponente	Variabel
PPSP / PPSP incentive	Variabel	
Cash Bonus	Variabel	
Sonstige Nebenleistungen	Führungskräfte-Mietmodell	Keine Vergütung im Sinne der IVV
	Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall	Keine Vergütung im Sinne der IVV
	Unfallversicherung	Keine Vergütung im Sinne der IVV
	Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge	Keine Vergütung im Sinne der IVV
	Erwerb von Belegschaftsaktien	Keine Vergütung im Sinne der IVV
	Gesundheitsprogramme	Keine Vergütung im Sinne der IVV
	Kita/Kinderkrippe	Keine Vergütung im Sinne der IVV
	Leistungen für Jubiläen	Keine Vergütung im Sinne der IVV
	Firmenangehörigenes	Keine Vergütung im Sinne der IVV

2.2 Ausgestaltung der variablen Vergütungselemente

Angestellten, die von den tariflichen Vergütungsregelungen umfasst sind (Nicht-Leitende Führungskräfte), wird eine variable Vergütung entsprechend des jeweils gültigen Tarifvertrages gewährt.

Im Folgenden wird daher auf die variable Vergütung für Leitende Führungskräfte und Mitglieder der Geschäftsleitung eingegangen.

Daimler Company Bonus für Leitende Führungskräfte

Die Berechnung des Daimler Company Bonus für Leitende Führungskräfte erfolgt anhand eines weltweit einheitlichen geltenden Systems. Der Zielbonus wird dabei als Prozentsatz des Grundgehaltes definiert und spiegelt die grundsätzliche Verantwortungsebene der Führungskräfte wider. Je nach Führungsebene steigt der Anteil des Daimler Company Bonus am Gesamteinkommen.

Der Bonusauszahlungsgrad berechnet sich für die Leitenden Führungskräfte der MB Bank aus der Multiplikation des Anpassungsfaktors gemäß § 7 InstitutsVergV mit der Summe aus dem Unternehmenserfolg des Daimler-Konzerns und dem Erfolg der Sparte Mobilitäts- und Finanzdienstleistungen der Daimler AG. Als Vergütungsparameter für Konzern und Geschäftsfeld wird das EBIT verwendet. Die Höhe des variablen Company Bonus ist somit direkt mit dem Erfolg der Sparte Mobilitäts- und Finanzdienstleistungen verknüpft.

Daimler Company Bonus für die Geschäftsleitung Mercedes-Benz Bank

Die Berechnung des Daimler Company Bonus für die Geschäftsleitung erfolgt nach den folgenden maßgeblichen Faktoren:

- Zielbonus als Prozentsatz des Grundgehalts
- Gewichtung zugunsten des vom Institut eher zu beeinflussenden Divisionsergebnisses (30% Daimler AG / 70% DMO)
- Ausweis einer individuellen Zielerreichung je Geschäftsleiter
- Vorschaltung eines Anpassungsfaktors zur Sicherung verschiedener Institutskomponenten (z.B. Liquidität, Ergebnis, Kapitaladäquanz)
- Berücksichtigung der Kreditqualität durch Bonus-/Malus-Regelung (+/- 25 Prozentpunkte)

Dahingehend ist für die Geschäftsleitung der Mercedes-Benz Bank die Höhe der variablen Vergütung sowohl mit dem Unternehmenserfolg als auch mit einem individuellen Erfolgsbeitrag verknüpft. Die Zielerreichung und damit der Auszahlungsgrad berechnet sich für die Vorstände der Mercedes-Benz Bank aus der Multiplikation der individuellen Zielerreichung und des Anpassungsfaktors gemäß § 7 InstitutsVergV mit der

Summe aus dem Unternehmenserfolg des Daimler-Konzerns und dem Erfolg des Konzerngeschäftsfelds Daimler Mobility. Als Vergütungsparameter für Konzern und Geschäftsfeld wird das EBIT verwendet.

Durch Eigentümerbeschluss wurde die Obergrenze von variabler zu fixer Vergütung gemäß §25a Abs. 5 Satz 5 KWG für die Geschäftsleiter der Bank auf 200% erhöht.

Mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung wurden hierzu entsprechende individualrechtliche Vereinbarungen zu den Dienstverträgen getroffen.

Cash Bonus

In seltenen Ausnahmefällen kann zusätzlich eine anlassbezogene Einmalzahlung für herausragende individuelle Leistungen mit einem erkennbaren Mehrwert für das Unternehmen über einen speziellen Genehmigungsprozess gewährt werden. Eine solche Cash Bonus-Zahlung darf nur gezahlt werden, wenn die herausragend erfüllte Aufgabe nicht bereits im Rahmen von Führungs- und Bewertungsinstrumenten und darauf aufbauenden Bestandteilen des Vergütungssystems enthalten ist. Die Summe der Cash Bonus-Zahlungen innerhalb von 12 Monaten soll auf ein Bruttomonatsentgelt beschränkt sein. Bei Überschreitung eines Gesamtbetrags von einem Bruttomonatsentgelt innerhalb von 12 Monaten muss ein besonderer Genehmigungsprozess eingehalten werden.

Performance Phantom Share Plan (PPSP)

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 von der Bank diskretionär zugeteilten Euro-Betrags und des sogenannten 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.

Während der gesamten Planlaufzeit wird ein jährliches Dividendenäquivalent in Höhe der Dividende auf echte Daimler-Aktien ausgezahlt.

Pension Capital One bzw. Daimler Financial Services Pension Plan LFK

Gemäß § 2 Abs. 1 sind auch Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung Vergütungsbestandteile im Sinne der InstitutsVergV. Die Führungskräfte der MB Bank erhalten im Rahmen der für sie zutreffenden Versorgungsbestimmungen in jedem Jahr einen Versorgungsbeitrag. Die Höhe dieses Jahresbeitrags hängt insbesondere von den beitragsfähigen Bezügen der Führungskräfte ab. Diese bestehen aus dem Grundgehalt und dem Daimler Company Bonus. Folglich zählt der Anteil des Versorgungsbeitrags zur betrieblichen Altersversorgung, der für das Grundgehalt gezahlt wird, zur fixen Vergütung und der restliche Anteil des Bausteins zur variablen Vergütung im Sinne der InstitutsVergV.

3 Informationen zum Vergütungskontrollausschuss

Der Gesamtaufsichtsrat ist zuständig für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Festsetzung ihrer individuellen Bezüge. Hierbei wird er von dem Vergütungskontrollausschuss unterstützt.

Der Vergütungskontrollausschuss überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Mitarbeiter und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Geschäftsleitung unter besondere Berücksichtigung der Auswirkung der Beschlüsse auf Risiken und das Risikomanagement des Unternehmens vor.

Der Vergütungskontrollausschuss arbeitet mit dem Risiko- und Prüfungsausschuss zusammen, soweit dies für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Der Vergütungskontrollausschuss besteht derzeit aus 3 Mitgliedern. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des § 25d Abs. 12 S.3 und 4 KWG verfügt mindestens ein Mitglied des Vergütungskontrollausschuss über ausreichend Sachkenntnis und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling, insbesondere im Hinblick auf Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungssysteme an der Gesamtrisikobereitschaft und -strategie und an der Eigenmittelausstattung des Unternehmens. Ein weiteres Mitglied ist aus dem Kreis der Arbeitnehmervertreter.

Der Vergütungskontrollausschuss und Aufsichtsrat werden in ihrer Überwachungsfunktion vom Vergütungsbeauftragten der MB Bank unterstützt.

Für die MB Bank sind nach Anhörung des Aufsichtsrates ein Vergütungsbeauftragter und Stellvertreter bestellt.

2019 gab es 3 Aufsichtsratssitzungen und der Vergütungskontrollausschuss hat 2 Sitzungen abgehalten.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsleitung wird regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft.

4 Quantitative Angaben zur Vergütung

Der ausbezahlte Gesamtbetrag aller Vergütungen der Mercedes-Benz Bank AG belief sich im Jahr 2019 auf 145,17 Mio. Euro. Er teilt sich auf in 116,75 Mio. Euro fixe und 28,43 Mio. Euro variable Vergütung.

	Geschäftsbereiche						
	Mitglieder des Aufsichtsorgans	Mitglieder der Geschäftsleitung	Retail Banking	Asset Management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktion	Sonstige
Mitglieder (nach Köpfen)	12	5					
Gesamtanzahl der Mitarbeiter in FTE zum Jahresende 2019			1.331,18	6,8	531,87	127,7	288,76
Gesamte Vergütung für das Jahr 2019 (in EUR)	141.500,00	2.619.739	63.221.224	808.982	44.313.351	11.360.700	22.709.180
Davon gesamte fixe Vergütung (in EUR)	141.500,00	1.411.555	49.278.870	651.651	37.347.600	9.275.604	18.642.458
davon gesamte variable Vergütung (in EUR)		1.208.184	13.942.354	157.330	6.965.752	2.085.096	4.066.722
Anteil variable Vergütung an Gesamtvergütung		46%	22%	19%	16%	18%	18%

Die Aufteilung der Geschäftseinheiten folgt hierbei der nachfolgend aufgeführten Logik:

Retail Banking:

- Vertrieb
- Marketing
- Credit Retail Corporate
- Credit Retail
- Produktmanagement
- Operations

Asset Management

- Treasury

Unternehmensfunktionen

- Legal
- Information Security
- Information Technology
- Project Portfolio Management
- HR & Compensation and Benefits
- Corporate Communications

- Controlling
- Financial Reporting

Unabhängige Kontrollfunktionen:

- Risk Instruments
- Portfolio Risk Management
- Corporate Affairs & Compliance
- Interne Revision
- Credit Bank Branch Program
- Credit/ Processes, Policies & Innovation
- Risk Governance & Risk Classification

Sonstige:

- Alle oben nicht aufgeführten Bereiche

Kein Mitarbeiter oder Mitglied der Geschäftsleitung hat im Geschäftsjahr 2019 ein Einkommen (fix und variabel) von 1 Mio. Euro oder mehr bezogen.

Mercedes-Benz Bank AG
Siemensstraße 7
70469 Stuttgart

Ein Unternehmen der Daimler AG



www.mercedes-benz-bank.de

blog.mercedes-benz-bank.de

facebook.com/mercedesbenzbank

instagram.com/mercedesbenzbank