

Vergütungsbericht 2019 der Eurofactor GmbH

gemäß §16 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Anhang zur Organisationsrichtlinie Personal der Eurofactor GmbH

1. Die Offenlegung der Vergütungssysteme erfolgt entsprechend §16 Absatz 1 und 2 der InstitutsVergV.

Die Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4270), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 25. Juli 2017 (BGBl. I S. 3042) geändert worden ist, beinhaltet bankaufsichtsrechtliche Mindestanforderungen für die Vergütungssysteme von Instituten, die schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken unterbinden sollen.

Die Eurofactor GmbH ist als Finanzdienstleistungsinstitut verpflichtet, gemäß § 25 a Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit § 25 a Absatz 5 KWG in Verbindung mit der InstitutsVergV über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen. Dieser Bericht basiert auf den Offenlegungsanforderungen auf Basis des § 16 der vor dem 4. August 2017 in Kraft getretenen, novellierten Instituts-Vergütungsverordnung.

Auf Basis einer Selbsteinschätzung im Sinne des § 17 InstitutsVergV gehört die Eurofactor GmbH nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere liegt die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. €. Die Eurofactor GmbH unterliegt damit den allgemeinen Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung.

Der Detaillierungsgrad der zu veröffentlichen Informationen hängt von der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten ab.

2. Grundsätze der Vergütung und Vergütungsphilosophie

Der dauerhafte Unternehmenserfolg und die nachhaltige Unternehmensentwicklung sind Grundlage für die Vergütungsstrategie der Eurofactor GmbH.

In den Organisationsrichtlinien „Personal“ bzw. der Vergütungsstrategie der Eurofactor GmbH sind die institutsinternen Regelungen zur Vergütung und ihre Anwendung niedergelegt. Sie werden jährlich auf Angemessenheit überprüft und ggf. angepasst.

Die Eurofactor GmbH gehört nicht dem Bankenverband an. Bei der Gehaltsfestlegung lehnt sie sich bei vergleichbaren Leistungsgruppen an banktarifliche Regelungen an. Ein Anspruch auf eine banktarifliche Eingruppierung oder sonstige banktarifliche Regelungen besteht nicht. Für etwa ein Drittel der Mitarbeiter (inkl. Geschäftsleitung) werden die Gehälter individuell auf Basis von Qualifikation, Fähigkeiten und Erfahrung und unter Berücksichtigung branchenüblicher Eingruppierungen vereinbart.

Die Gehälter der Mitarbeiter werden unter Berücksichtigung von Änderungen der Aufgabenstellung sowie der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens und des Crédit Agricole Konzerns sowie der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung jährlich durch das Vergütungskomitee der Eurofactor GmbH überprüft und ggf. neu festgesetzt. Dem Vergütungskomitee gehört neben der Geschäftsleitung der Leiter Personal an. Die Gesellschafter werden jährlich über die aktuelle Ausgestaltung des Vergütungssystems informiert.

Die Gesellschafter der Eurofactor GmbH überwachen auf Geschäftsleiterebene, dass fixe und variable Vergütungen in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen (u.a. durch Festlegung von Obergrenzen für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung) und keine signifikanten Abhängigkeiten bestehen. Die Gehälter für die Geschäftsleiter werden nach Beratung im Human Resource Committee im Rahmen einer Sitzung der Gesellschaftervertretung jährlich überprüft und entschieden. Analog zu den Gehältern dieses Personenkreises erfolgt die Festsetzung der Boni nach Beratung im Human Resource Committee ebenfalls im Rahmen einer Sitzung der Gesellschafterversammlung.

2.1. Vergütungssystem und –bestandteile

Im Sinne dieser Verordnung ist oder sind

1. „Vergütung“

- a. sämtliche finanziellen Leistungen, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen zur Altersversorgung,
- b. sämtliche Sachbezüge, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen zur Altersversorgung, und
- c. sämtliche Leistungen von Dritten,

die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit für das Institut erhält. Sachbezüge gemäß Satz 1 Nummer 2, die nach dem Einkommensteuergesetz nicht als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit anzusehen sind oder gemäß § 8 Absatz 2 Satz 11 des Einkommensteuergesetzes außer Ansatz bleiben, müssen nicht berücksichtigt werden.

2. „Vergütungssysteme“ sind die institutsinternen Regelungen zur Vergütung sowie deren tatsächliche Umsetzung und Anwendung durch das Institut;

3. „variable Vergütung“ ist der Teil der Vergütung, der nicht fix gemäß Absatz 6 ist. Ist eine eindeutige Zuordnung eines Vergütungsbestandteils zur fixen Vergütung gemäß Absatz 6 nicht möglich, gilt dieser Bestandteil als variable Vergütung;

4. „Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung“ sind die Teile der variablen Vergütung, deren Gewährung einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin vom Institut nach dessen Ermessen als Altersversorgung zugesagt werden.

5. „Abfindungen“ sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält.

6. „Fixe Vergütung“ ist der Teil der Vergütung,

- a. dessen Gewährung und Höhe keinem Ermessen unterliegt,
- b. dessen Gewährung und Höhe dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten,
- c. bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung und Höhe vorher festgelegt wurden,
- d. bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung und Höhe transparent für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sind,
- e. dessen Gewährung und Höhe dauerhaft sind,
- f. der nicht einseitig vom Institut verringert, ausgesetzt oder aufgehoben werden kann und
- g. der nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet ist.

Als fixe Vergütung gelten auch finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die auf einer zuvor festgelegten allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung beruhen, die nicht leistungsabhängig sind, keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten und entweder einen Großteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die vorab festgelegte Kriterien erfüllen, begünstigen, sowie Zahlungen in Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen.

2.1.1. Grundgehalt (Fixe Vergütung)

Die **fixe Vergütung** ist der Teil der Vergütung, der nicht variabel ist, sondern in Form des Gehalts einzelvertraglich geregelt ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eurofactor GmbH erhalten ein Jahresgehalt, das in 12 Monatsraten ausbezahlt wird. Abweichend davon werden - historisch bedingt - noch drei Mitarbeiter in 13 Monatsraten ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt jeweils am 15. des Monats für den laufenden Monat. Das 13. Gehalt wird im November fällig. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der fixen Vergütung sind die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes bzw. der ausgeübten Funktion, der relevante berufliche Erfahrungshintergrund, die Stellung im Unternehmen sowie das allgemeine Gehaltsniveau der Gesellschaft.

2.1.2. Variable Vergütung

Es gilt jeweils, dass die variable Vergütung grundsätzlich nur innerhalb einer Bandbreite von 80-120 % der erreichten Einzelziele geleistet wird. Wird bei einem Teilziel z.B. nur 70 % des Zielwertes erreicht, entfällt für diesen Parameter die Bonuszahlung. Zielüberschreitungen haben eine Deckelung bei 120 %, womit bei außergewöhnlichen Entwicklungen eine Begrenzung eintritt. Die Ausrichtung der Vergütungsparameter selbst, d.h. die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren anhand derer Leistung und Erfolg gemessen werden, erfolgt jährlich in einem Top-down-Ansatz auf die Konzern- und Unternehmensstrategie.

Die finale Höhe der variablen Vergütung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf den Unternehmenserfolg und die individuelle Zielerreichung bestimmt. Der variable Vergütungsbestandteil wird in der Regel im März des Folgejahres für den vorangegangenen Bewertungszeitraum zur Zahlung fällig.

Bei der variablen Vergütung sind folgende Gruppen zu unterscheiden:

- Mitglieder der Geschäftsleitung

Neben der fixen Vergütung erhalten die Mitglieder der Geschäftsleitung jährlich eine am Unternehmenserfolg und an der persönlichen Zielerreichung orientierte variable Vergütung. Für diesen Personenkreis werden Bonusvereinbarungen getroffen, die quantitative und qualitative Zielwerte beinhalten (50%:50%).

- Mitarbeiter mit individueller Zielvereinbarung

In 2019 bestehen Zielvereinbarungen mit etwa 27% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei der Ausgestaltung der Vergütungsparameter wird darauf geachtet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden. Die Festlegung der Zielvereinbarungen für Mitarbeiter mit individueller Zielvereinbarung erfolgt analog wie bei Mitgliedern der Geschäftsleitung, wobei der Anteil der quantitativen Ziele im Verhältnis zu den nicht quantitativen Zielen ca. 70:30 beträgt.

- Mitarbeiter von Kontrolleinheiten

Für Kontrolleinheiten (Marktfolge, Risikocontrolling, Compliance, Revision) wird über die Ausgestaltung der Vergütungsparameter sichergestellt, dass keine Interessenkonflikte entstehen und die variable Vergütung keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfaltet, die den Kontrollaufgaben zuwiderläuft.

- Mitarbeiter ohne individuelle Zielvereinbarung

Die Eurofactor GmbH kann, sofern die wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft dies zulassen, eine Sonderzahlung gewähren. Dies ist eine freiwillige Leistung, auf die kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht, selbst wenn sie mehrfach gewährt werden sollte, es sei denn, sie ist im Rahmen einer Individualabrede vereinbart. Die Eurofactor GmbH behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe freiwillige Sonderzahlungen gewährt werden.

- Mitarbeiter des Vertriebs

Für Mitarbeiter des Vertriebs besteht eine gesonderte Bonusregelung, die sich insbesondere auf den Ergebnisbeitrag aus neu akquiriertem Geschäft sowie der Anzahl gewonnener Neukunden erstreckt.

2.1.3. Weitere Vergütungsbestandteile

Die Geschäftsleitung sowie weitere ausgewählte Mitarbeitergruppen erhalten einen Firmenwagen, der ihnen, unter Berücksichtigung der steuerlichen Gesichtspunkte und ggf. anderer gesetzlicher Bestimmungen, auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt wird. Die Firmenwagenklasse steht in Abhängigkeit der Zugehörigkeit zu einer Funktion und der arbeitsvertraglichen Vereinbarung.

Ferner gewährt die Eurofactor GmbH u.a. folgende Leistungen:

- Betriebliche Altersversorgung oder äquivalente vermögenswirksame Leistungen
- Möglichkeit der Entgeltumwandlung
- Essensgeldzuschuss

3. Quantitative Angaben

Die Eurofactor GmbH hat zum 31.12.2019 insgesamt 118 Mitarbeiter (inklusive 3 studentische Aushilfen), davon 11 im Ausland.

In 2019 entfielen 75% der Gesamtvergütungen auf fixe Vergütungen, 8% auf variable Vergütungen.

Gesamtvergütung incl. Boni, PKW, AG-Anteile Sozialversicherung; Altersvorsorge	8.745 T€
davon Grundgehalt	6.552 T€
davon variable Vergütung	679 T€

4. Schlussbemerkung

Die regelmäßige Überprüfung der Vergütungssysteme auf Verhältnismäßigkeit und Übereinstimmung mit den Anforderungen der InstitutsVergV sowie die jährliche Aktualisierung und Offenlegung des Vergütungsberichts gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV wird sichergestellt.