



**Offenlegung der GE Capital Bank AG als
übergeordnetes Unternehmen einer aufsichtsrecht-
lichen Finanzholding-Gruppe für das Jahr 2014
gemäß Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 i.V.m. § 16 der
Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an
Vergütungssysteme von Instituten**

INHALT

1. Allgemeines
2. Aktuelle Vergütungssysteme der GE Capital Bank AG für Material Risk Taker
3. Aggregierte quantitative Angaben



1. Allgemeines

Bei der GE Capital Bank AG handelt es sich um ein Kreditinstitut i.S.d. Art. 4 Abs. 1 Nr. 1 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013. Gemäß Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 i.V.m. § 16 Absatz 1 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten („**InstitutsVergV**“) ist die GE Capital Bank AG dazu verpflichtet, Informationen zu der Vergütungspolitik und –praxis von Mitarbeiterkategorien offen zu legen, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der GE Capital Bank AG auswirkt (Material Risk Taker).

Im Jahr 2014 war die GE Capital Bank AG mangels Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen nicht als ein bedeutendes Institut i.S.d. § 17 InstitutsVergV einzustufen. Damit finden die besonderen Anforderungen des 3. Abschnitts der InstitutsVergV keine Anwendung. Insbesondere wurde auch keine Analyse zur Ermittlung der Material Risk Taker zum Zwecke der Offenlegung gemäß § 18 Absatz 2 der InstitutsVergV durchgeführt.

Stattdessen wurden die Material Risk Taker der GE Capital Bank AG für diesen Offenlegungsbericht in Anlehnung an die Art. 3 und 4 der delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 vom 4. März 2014 ermittelt.

Mit Verweis auf die Einstufung der GE Capital Bank AG als ein nicht bedeutendes Institut und unter Berücksichtigung ihrer Größe, internen Organisationsstruktur, der Art, des Umfangs und der Komplexität ihres Geschäftsbereichs (Anwendung des Art. 450 Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Verbindung mit der Richtlinie 95/46/EG) werden für das Geschäftsjahr 2014 in Kapitel 3 dieser Offenlegung die folgenden, auf Ebene aller Material Risk Taker aggregierten Zahlen veröffentlicht:

- Für das Geschäftsjahr 2014 gezahlte feste Vergütung, Art. 450 Abs. 1 h) (i)
- Für das Geschäftsjahr 2014 gezahlte variable Vergütung, Art. 450 Abs. 1 h) (ii)
- Anzahl der Begünstigten der festen und variablen Vergütung, Art. 450 Abs. 1 h) (i)
- Variable Vergütung aufgeteilt in Bargeld und für das Geschäftsjahr 2014 gewährte Aktienoptionen, Art. 450 Abs. 1 h) (ii)

Mit Blick auf die Einordnung der GE Capital Bank AG als übergeordnetes Unternehmen einer aufsichtsrechtlichen Finanzholding-Gruppe i.S.d. § 10a Abs. 1 S. 1 i.V.m. Art. 11 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 ist Folgendes anzumerken:

Der aufsichtsrechtliche Konsolidierungskreis der Finanzholding-Gruppe setzt sich gemäß § 10a Abs. 1 KWG i.V.m. Art. 11 und 18 der Verordnung (EU) 575/2013 aus den nachstehenden Unternehmen zusammen:

- Heller GmbH, Mainz, Finanzunternehmen i.S.d. § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 KWG und Mutterfinanzholding-Gesellschaft in einem Mitgliedstaat i.S.d. Art. 11 Abs. 30 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013;
- GE Capital Bank AG, Mainz, CRR-Institut gemäß § 1 Abs. 3d Satz 1 KWG und übergeordnetes Unternehmen der Finanzholding-Gruppe gemäß § 10a Abs. 1 Satz 2 KWG i.V.m. Art. 11 Abs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013;
- GE Capital Factoring GmbH, Mainz, Finanzdienstleistungsinstitut i.S.d. § 1 Abs. 1a Satz 2 Nr. 9 KWG und nachgeordnetes Institut gemäß § 10a Abs. 1 S. 3 KWG i.V.m. Art. 18 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013;



- QUANTA Grundstücks Verwaltungsgesellschaft mbH & Co. OHG, Neu-Isenburg, Anbieter von Nebendienstleistungen i.S.d. § 1 Abs. 3c KWG und nachgeordnetes Institut gemäß § 10a Abs. 1 S. 3 KWG i.V.m. Art. 18 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und
- CommerzFactoring GmbH, Finanzdienstleistungsinstitut i.S.d. § 1 Abs. 1a Satz 2 Nr. 9 KWG, das gemäß Art. 18 Abs. 4 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 quotal in die Konsolidierung (49,9%) der Finanzholding Gruppe einbezogen wird.

Bis auf die GE Capital Bank AG und die CommerzFactoring GmbH verfügt kein Unternehmen der Finanzholding-Gruppe über eigene Mitarbeiter. Darüber hinaus besteht in Bezug auf die Geschäftsleitung der Heller GmbH, der GE Capital Bank AG und der GE Capital Factoring GmbH eine Personenidentität der Geschäftsleiter. Letztere erhalten ausschließlich eine Vergütung aus ihrem Anstellungsvertrag mit der GE Capital Bank AG, der die Vergütung von weiteren Funktionen als Geschäftsleiter in anderen GE Gesellschaften wie die der Finanzholding-Gruppe mitumfasst. Im Hinblick auf die bloß anteilmäßig erfolgende Konsolidierung der CommerzFactoring GmbH wird auf den von dieser gesondert veröffentlichten Vergütungsbericht verwiesen. Vor diesem Hintergrund beschränken sich die nachfolgenden Ausführungen zu den Vergütungssystemen auf das der GE Capital Bank AG.

2. Aktuelle Vergütungssysteme der GE Capital Bank AG für Material Risk Taker

2.1 Rahmenbedingungen

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der GE Capital Bank AG. Der Aufsichtsrat der GE Capital Bank AG hielt in 2014 insgesamt vier Sitzungen ab.

Die Festlegung der Vergütungssysteme der weiteren Material Risk Taker erfolgt durch den Vorstand, soweit sie bei der GE Capital Bank AG angestellt sind. Bei Mitarbeitern, die bei einem anderen Unternehmen der GE Capital Corporation¹ Gruppe angestellt sind und aufgrund der an die GE Capital Bank AG erbrachten Dienstleistungen als Material Risk Taker der GE Capital Bank AG eingestuft wurden, werden die Vergütungssysteme von den jeweiligen Gesellschaften festgelegt. Die Vergütungssysteme aller Gesellschaften der GE Capital Corporation Gruppe folgen der Empfehlung der GE Capital Corporation unter Beachtung der jeweils für die Gesellschaften geltenden regulatorischen und rechtlichen Anforderungen sowie der Geschäfts- und Risikostrategie der jeweiligen Gesellschaft. Die GE Capital Bank AG nahm in 2014 keine Dienste externer Berater zur Festlegung der Vergütungspolitik in Anspruch.

In diesem Kapitel werden daher die wichtigsten Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems der GE Capital Bank AG dargestellt.

Der Aufsichtsrat der GE Capital Bank AG hat unter Berücksichtigung der Größe, der internen Organisation und der Art, des Umfangs, der Komplexität und dem Risikogehalt der Geschäfte des Unternehmens auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses verzichtet (vgl. § 25d Abs. 12 i.V.m. Abs. 7 S. 1 KWG).

¹ Bei der GE Capital Corporation handelt es sich um die übergeordnete Muttergesellschaft der GE Capital Organisation.



Das Vergütungssystem der GE Capital Bank AG hat sich zum Ziel gesetzt, mit einer marktkonformen, leistungs- und zielorientierten Vergütung, die sich am Erfolg und der Geschäfts- und Risikostrategie des Unternehmens orientiert, die Interessen der GE Capital Bank AG, ihrer Anteilseigner und ihrer Mitarbeiter gleichermaßen zu verfolgen und die nachhaltige und positive Entwicklung des Unternehmens zu sichern.

Der Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten wird durch ausreichende Berücksichtigung in der Risikostrategie der GE Capital Bank AG minimiert. Auch wenn die GE Capital Bank AG in einen internationalen Konzern eingegliedert ist, konzentrieren sich ihre Kerngeschäftsaktivitäten überwiegend auf Deutschland.

Der Umfang und die Komplexität der Vergütungssysteme sind überschaubar und leicht anzupassen, so dass der Risikogehalt als niedrig angesehen werden kann. Zusätzlich werden die Vergütungssysteme unter Beteiligung von Kontrolleinheiten einer jährlichen Überprüfung im Hinblick auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit den Strategien der Gesellschaft unterzogen und wenn notwendig angepasst. Dadurch wird sichergestellt, dass die variable Vergütungsplanung die Eigenkapitalausstattung der Gesellschaft nicht einschränkt.

2.2 Die wichtigsten Gestaltungsmerkmale der festen Vergütung

Die Systeme für die feste Vergütung der GE Capital Bank AG lassen sich wie folgt beschreiben:

a) Vergütungssystem im Tarifbereich

Diese Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt (einschließlich eines 13ten Gehalts), dessen Einstufung angelehnt an den „Tarifvertrag für das private Bankgewerbe“ erfolgt.

b) Vergütungssystem im AT-Bereich

Die feste Vergütung der AT Mitarbeiter wird nach folgenden Kriterien festgesetzt:

- Aufgabe und Verantwortung der Position
- Interne Vergleichbarkeit mit gleichen oder ähnlichen Positionen
- Marktvergütung und Wettbewerbsfähigkeit
- Leistung

Für die Erhöhung der festen Gehälter wird jährlich ein Prozentsatz festgelegt, der sich an der Marktentwicklung und dem Unternehmenserfolg bemisst. Dieser Prozentsatz wird in Abhängigkeit der oben genannten Kriterien und von dem Grad der persönlichen Zielerreichung an den Mitarbeiter als Gehaltserhöhung weitergegeben. Werden die persönlichen Ziele über- oder untererfüllt, wird der Prozentsatz in einem Abstufungssystem nach oben oder nach unten (bis zu 0%) an den Mitarbeiter weitergegeben. Die Gehaltsplanung wird auf Funktionsebene durchgeführt, wobei die funktionale Leitung in erster Linie für die Vorschläge zuständig ist. Anschließend wird diese durch den Bereich HR Compensation und Benefits überprüft und an die Geschäftsleitung zur Genehmigung weitergegeben.

Darüber hinaus erhalten einige Mitarbeiter im Unternehmen einen Firmenwagen aufgrund ihrer Tätigkeit für das Unternehmen oder als gesonderte Vergütungskomponente. Details wie bspw.



Fahrzeugart, zur Verfügung stehendes Budget und Laufzeit werden in der firmeninternen „Car Policy“ festgelegt.

2.3 Die wichtigsten Gestaltungsmerkmale der variablen Vergütung

Neben der festen Vergütung erhält die Mehrheit der AT Mitarbeiter sowie einige ausgewählte Mitarbeiter des tariflichen Bereichs, die sich in der Karrierestufe Lead Professional Band² (LPB) befinden, eine variable Vergütung, die einen wirksamen Leistungsanreiz darstellt. Für die variable Vergütung der Kontrolleinheiten werden andere Ziele vereinbart als in den von ihnen zu kontrollierenden Organisationseinheiten. Die Leiter der Kontrolleinheiten stellen hierbei sicher, dass die Ziele ihrer Kontrolleinheit nicht gleichlaufend zu den Zielen der anderen Organisationseinheiten sind. Der Schwerpunkt der Vergütung von Kontrolleinheiten liegt auf der fixen Vergütung.

Des Weiteren erfüllt die GE Capital Bank AG die Anforderungen des § 25a Abs. 5KWG. Die variable Vergütung der Material Risk Taker mit Ausnahme des Vorstands kann 100% des Festgehalts nicht übersteigen. Zudem kann mit der bereits erteilten Zustimmung der Hauptversammlung die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der GE Capital Bank AG nicht 200% des Festgehältes übersteigen.

Durch die Deckelung der variablen Vergütung wird darauf eingewirkt, dass Mitarbeiter keine unverhältnismäßig hohen Risiken eingehen.

In außergewöhnlichen Situationen (besonders schwierige Unternehmens- und Marktsituation) behält sich die GE Capital Bank AG vor, die variable Vergütung im Rahmen der kollektiv- und individualrechtlichen Möglichkeiten zu streichen oder erheblich zu reduzieren.

Für die Mitarbeitergruppen mit einer variablen Vergütung und individuellen Zielvereinbarungen wird jährlich ein Bonustopf je Plan anhand des Unternehmenserfolges ermittelt. Aus diesem Topf wird für die Mitarbeiter ein Bonus festgesetzt. Die Zielvereinbarung wird durch die Bereichsleiter und die Geschäftsführung geprüft.

Der Anspruch auf eine variable Vergütung richtet sich nach Funktion und Aufgabe des Mitarbeiters. Die Grundlage hieraus ergibt sich aus der jeweiligen Stelle und den dafür vorgesehenen Bonusplan. Derzeit finden nachstehende Bonuspläne Anwendung:

- (i) Variable Incentive Compensation (Senior Professional Band, Lead Professional Band)
- (ii) Executive Incentive Compensation (Executive Band)

a) Variable Incentive Compensation

Der "Variable Incentive Compensation" Plan (i) findet Anwendung bei ausgewählten Mitarbeitern der zweiten Führungsebene der Nicht-Vertriebs-Mitarbeiter sowie bei ausgewählten Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen. Als Berechnungsbasis dient ein Prozentsatz des jeweiligen Grundgehältes bzw. ein der Funktion angemessener und marktgerechter Zielbetrag. Auf den jährlichen

² Das Band beschreibt die Karrierestufe eines Mitarbeiters innerhalb der GE Capital Bank AG. Es existieren folgende Karrierestufen: Executive Band (Höchste Stufe); Senior Professional Band (Zweithöchste Stufe); Lead Professional Band (Dritthöchste Stufe); Professional Band (Vierthöchste Stufe).



Auszahlungsbetrag nehmen zwei Faktoren Einfluss, welche die persönliche Zielerreichung und die wirtschaftliche Situation der GE Capital Bank AG als Gesamteinheit berücksichtigen. Die wirtschaftlichen Ziele der GE Capital Bank AG werden zum jeweiligen Jahresbeginn vom Management kommuniziert; die heruntergebrochenen Ziele für die einzelnen Bereiche orientieren sich an dem Gesamtwohl des Unternehmens.

b) Executive Incentive Compensation

Der "Executive Incentive Compensation" Plan (ii) findet Anwendung bei Mitarbeitern, die dem Bereich Executive Band zugehören. Die Berechnungsbasis beruht auf der persönlichen lang- und kurzfristigen Zielerreichung des Mitarbeiters als auch der Zielerreichung der General Electric Capital Corporation, GE Capital International und GE Capital Bank AG als Gesamteinheit.

Für den Executive Incentive Compensation Bonus wird die Berechnungsbasis bei erstmaliger Anwendung als Festbetrag im Verhältnis zum Grundgehalt und dem jeweiligen Verantwortungsumfang festgelegt. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Fixgehalt zur Bestreitung des üblichen Lebensunterhaltes ausreicht. Ab dem zweiten Jahr gilt der jeweilige Vorjahreswert als Basis, auf welchen unterschiedliche Faktoren Einfluss nehmen. Die Berechnungsbasis beruht auf der persönlichen kurz- und langfristigen Zielerreichung sowie der Zielerreichung der General Electric Capital Corporation, GE Capital International und GE Capital Bank AG als Gesamteinheit.

Equity Grant

Alle Mitarbeiter ab Executive Band qualifizieren sich automatisch für einen jährlich zu vergebenden General Electric Company Equity Grant als Teil der Gesamtvergütung. Ein Equity Grant kann in Form von Aktienbezugsrechten (Stock Options), Restricted Stock Units (sogenannte limitierte Aktien) oder einer Kombination aus beidem gewährt werden. Beide Rechte stellen jeweils Eigenkapitalinstrumente an der General Electric Company dar.

Die Vergabe des Equity Grant basiert auf der erbrachten individuellen Leistung und dem in der nahen Zukunft zu erwartenden Leistungsbeitrag des Mitarbeiters für das Unternehmen.

Darüber hinaus können General Electric Company Equity Grants nach Ermessen der GE Capital Bank AG zugunsten ausgewählter, leistungsstarker Mitarbeiter gewährt werden.

Die General Electric Company Equity Grants bedürfen der Genehmigung durch die General Electric Company und das GE Management Development und Compensation Committee (MDCC) des Board of Directors der General Electric Company sowie des CEO's und des HR Direktors der GE Capital Bank AG. Die GE Capital Bank AG sieht den Equity Grant als eine Form der verzögerten/zeitversetzten Bonusvergütung an, da die tatsächliche Gewährung von den individuellen Leistungen über einen mehrjährigen Zeitraum hinweg abhängt. Die gewährten Aktienbezugsrechte und/oder limitierten Aktien können mit maximal 20% pro Jahr über einen Zeitraum von höchstens 10 Jahren ausgeübt werden.

Gewinnbeteiligung

Jeder Mitarbeiter der GE Capital Bank AG erhält eine Gewinnbeteiligung, bei der zur Zeit 2% des Nettajahresgewinns ausgezahlt wird. Auf diese Gewinnbeteiligung besteht kein Rechtsanspruch, sie wird jährlich von Vorstand und Aufsichtsrat festgelegt.



3. Aggregierte quantitative Angaben

Mit Bezug auf die in Kapitel 1 dieser Offenlegung erläuterten Einstufung der GE Capital Bank AG als ein nicht bedeutendes Institut, als auch unter Anwendung des dort geschilderten Verhältnismäßigkeitsprinzips, werden folgende aggregierte Zahlen für das Geschäftsjahr 2014 offengelegt:

	Betrag (in Mio. EUR)	Anzahl der Begünstigten Material Risk Taker
Für das Geschäftsjahr 2014 gezahlte feste Vergütung, Art. 450 Abs. 1 h) (i)	3.6	19
Für das Geschäftsjahr 2014 gezahlte variable Vergütung*, Art. 450 Abs. 1 h) (i & ii)	1.0	16
Gesamtvergütung	4.6	

* die hier dargestellte variable Vergütung enthält keine Aktienoptionen, da diese für das Geschäftsjahr 2014 erst in Q4/2015 ermittelt und verteilt werden. Daher erfolgt die Veröffentlichung dieses Anteils mit der Offenlegung im Jahr 2016.

Mai 2015