



Vergütungsbericht gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung (Geschäftsjahr 2017)

Einleitung

Arval Deutschland GmbH ist einer der bedeutenden herstellerunabhängigen Flottendienstleister in Deutschland. Als Finanzdienstleistungsinstitut sind wir gemäß § 25a Abs. 1 Nr. 6 KWG in Verbindung mit der InstitutsVergV verpflichtet, über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen und dieses gemäß § 16 InstitutsVergV zu veröffentlichen. Diesen Veröffentlichungspflichten wird im Rahmen des hier vorliegenden Dokuments Rechnung getragen. Arval Deutschland GmbH (nachfolgend Arval) hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört danach nicht zu den "bedeutenden Instituten" gemäß § 17 InstitutsVergV. Insbesondere ist die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. Euro.

Grundprinzipien der Vergütungssystematik

- Markt-, funktions- und leistungsgerechte Grundvergütung über Festgehälter.
- Leistungsorientierte variable Vergütungen als Provisionen oder Sonderzahlung auf Basis von Zielvereinbarungssystemen.
- Sonderzahlung bei besonders herausragenden persönlichen Leistungen (nicht risikoorientiert) sowie sonstige Vergütung (insbesondere betriebliche Altersversorgung, Firmenwagen)

Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

In Folge des Kaufes der GE Auto Service Leasing GmbH gab es seit 2016 unterschiedliche Vergütungsordnungen mit Auswirkungen auf feste und variable Vergütungsbestandteile wie auch auf nahezu alle Sozialleistungen. Diese Vergütungsordnungen werden seit 2017 fortlaufend harmonisiert.

Erfolgsunabhängige Grundvergütung

Die Mitarbeiter erhalten 12 oder 13 Gehälter pro Jahr. Das Unternehmen ist nicht tarifgebunden. Somit sind die Gehälter einzelvertraglich vereinbart. Die Gehälter werden jeweils am Ende des Monats ausbezahlt. Das 13. Gehalt wird - soweit gewährt - anteilig mit dem Juni- und Novembergehalt ausgezahlt.

Erfolgsabhängige Vergütung

Für Mitarbeiter aus den Bereichen Internal Sales, external Sales und Gebrauchtwagenverkauf wird zusätzlich zu der Grundvergütung quartalsweise oder monatlich eine variable Provision gezahlt. Die Höhe der Provision bestimmt sich anhand der Zielerreichung. Dabei werden nicht nur Mengenziele, sondern auch Ertragsziele honoriert.

Abhängig von der jeweiligen Funktion und Position wird weiterhin eine variable Sonderzahlung geleistet. Anspruch und Höhe der Sonderzahlung sind von einer separat abgeschlossenen Zielvereinbarung abhängig. Hier wird das Erreichen unterschiedlicher aufgabenbezogener und individueller Ziele bewertet und entlohnt.



Des weiteren erhält ein Teil der Belegschaft eine Unternehmensbeteiligung, die an definierten, festen Leistungsindikatoren bemessen wird.

Die Sonderzahlung der variablen Vergütung und der Unternehmensbeteiligung kommt nach Feststellung der Zielerreichung im März des Folgejahres zur Auszahlung.

Arval behält sich vor, neben der Grundvergütung eine Sonderzahlung bei besonders herausragenden persönlichen Leistungen zu zahlen. Die Festlegung der Höhe der Sonderzahlung erfolgt durch die Geschäftsführung.

Sonstiges

Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen, die Erfahrung, sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung. Bei der Festlegung der Höhe der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur innerhalb des Unternehmens geachtet. Die Vergütungssysteme werden unter der Beteiligung der jeweiligen Kontrollorgane einer jährlichen Überprüfung unterzogen und ggf. angepasst.

Neben dem Gehalt steht bestimmten Mitarbeitergruppen ein Dienstwagen zur Verfügung. Weiterhin werden insbesondere vermögenswirksame Leistungen, Heirats- und Geburtsbeihilfen, Kindergartenzuschüsse, die betriebliche Altersversorgung sowie ein Essenzuschuss gewährt. In dem Fall, in dem ein Geschäftsführer eine Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung hat, richtet sich diese nach einer Gesamtzusage.

Quantitative Betrachtung

Die Bilanzsumme zum Bilanzstichtag 31.12.2017 betrug T € 1.694.678

Das Unternehmen beschäftigt zum Stichtag 31. Dezember 2017 437 Mitarbeiter. Das Unternehmen unterliegt keiner tarifvertraglichen Bindung. Der Fahrzeugbestand beträgt zum Stichtag 31. Dezember 2017 70.701 Fahrzeuge.

Der Gesamtbetrag der Vergütung in 2017 betrug € 22.957.632,98. Davon betrug die fixe Vergütung in 2017 € 20.566.022,02 und die variable Vergütung € 2.391.610,96.

Auf eine Aufteilung der Vergütungen nach Geschäftsbereichen wird gemäß § 16 Absatz 2 und 3 InstitutsVergV und mit Blick auf die Größe des Instituts verzichtet, da diese Informationen nicht wesentlich sind und ihre Offenlegung darüber hinaus Rückschlüsse auf die Boni einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlauben und somit zu einer Schwächung der Wettbewerbsposition des Instituts führen würde.

Oberhaching, 14.05.2018

Denis Corjon

Geschäftsführer

Oberhaching, 14.05.2018

Cornelia Florig

HR Director