

Vergütungsbericht der Caterpillar Financial Services GmbH gemäß § 7 InstitutsVergV

A. Einleitung

Die Caterpillar Financial Services GmbH (nachfolgend „Cat Financial“ genannt) hat eine Selbsteinschätzung im Sinne der Institutsvergütungs-Verordnung vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre lag stets weit unter 10 Mrd. EUR.

Die Caterpillar Financial gehört zum Caterpillar Konzern (Muttergesellschaft Caterpillar Inc., Peoria, Illinois, USA) mit der überwiegenden Aufgabe, den Absatz der konzerneigenen Produkte (Bau- und Untertagebaumaschinen, Hubkolbenmotoren und Industrie-Gasturbinen) zu fördern. Die Cat Financial verfolgt hierbei ein einfaches Geschäftsmodell mit geringen Risiken.

B. Vergütungsphilosophie

Cat Financial ist der Überzeugung, dass Kundenzufriedenheit mit der Zufriedenheit der Mitarbeiter beginnt. Aus diesem Grund ist ein zukunftsorientiertes Vergütungssystem notwendig. Das Hauptziel dieses Systems ist, eine Gesamtvergütung anzubieten, die im Bereich der Finanzdienstleistungsunternehmen wettbewerbsfähig und geeignet ist, gute Mitarbeiter zu werben, an das Unternehmen zu binden sowie zu motivieren.

Vor diesem Hintergrund basiert das Vergütungssystem der Cat Financial auf folgenden drei Grundprinzipien:

- markt- und funktionsgerechte fixe Vergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung unter Berücksichtigung der Marktgegebenheiten sowie der Mitarbeiterqualifikationen),
- leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungssystem sowie Erreichung von Unternehmens- und Konzernzielen) und
- sonstige variable Vergütungen unter anderem zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeiter (betriebliche Altersvorsorge, Versicherungspakete, Aktienprogramm)

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem gilt in allen Geschäftsbereichen der Cat Financial gleichermaßen und wird daher als das Vergütungssystem der Cat Financial dargestellt.

1. Erfolgsunabhängige fixe Vergütung

1.1 Alle Mitarbeiter erhalten ein fixes Grundgehalt, welches in 12 gleichen Teilen jeweils zum 15. eines Kalendermonats ausbezahlt wird. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe des fixen Grundgehalts sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen, die Beurteilung der erbrachten Leistungen in der Vergangenheit sowie die Erfahrungen und die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit.

1.2 Die angemessene Höhe des Grundgrundgehalts wird in Bezug auf Funktionen und deren Wertigkeit für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche innerhalb und außerhalb der Branche überprüft. Bei der Festlegung der Höhen der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

2. Leistungsorientierte variable Vergütung

2.1 Neben dem fixen Grundgehalt, bestehend aus 12 Monatsgehältern, erhalten alle Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung der Zielvorgaben auf Konzern-, Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene. Die wesentlichen Parameter, welche jährlich überprüft und gegebenenfalls geändert werden, sind dabei RoE, OPACC (Operating Profit After Capital Charge) auf Konzernebene, Marge, GuV Größen, Neugeschäftsvolumen, Abschreibungen sowie Verzugs Kennzahlen).

Die Zielvorgaben auf der individuellen Ebene leiten sich über die verschiedenen Ebenen kaskadenartig aus den übergeordneten Zielen des Konzerns sowie des Unternehmens ab. In der individuellen Zielerreichung ist folglich immer auch die Zielerreichung der Bereichsebene des jeweiligen Mitarbeiters berücksichtigt.

Der prozentuale Anteil der jeweiligen Parameter an der Zielvorgabe wird im Vorhinein von der Konzernspitze festgelegt und ist abhängig von der Funktion im Unternehmen sowie der Hierarchieebene.

2.2 In Abhängigkeit von der Funktion und der Hierarchieebene hat jeder Mitarbeiter einen variablen Vergütungsanteil, der von 7% bis 38% des Grundgehalts (Zielwert) betragen kann. Der variable Vergütungsanteil ist bei maximalem Zielerreichungsgrad in Bezug auf Erfolgsbeiträge auf Konzern-, Unternehmens-, Bereichsebene und individueller Ebene auf 400% des Zielwerts begrenzt. Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf Zielerreichung auf den verschiedenen Ebenen bestimmt.

2.3 Die Auszahlung erfolgt in der Regel quartalsweise als Vorauszahlung unter Berücksichtigung von Sicherheitsabschlägen. Nach Abschluss des konzern- und unternehmensweiten Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung des Zielerreichungsgrads wird der endgültige variable Vergütungsanteil im Quartal 1 des Folgejahres der maßgeblichen Leistungsperiode unter Berücksichtigung der Vorauszahlungen ausbezahlt.

2.4 Neben der vorgenannten variablen Vergütung bei Zielerreichung kann der Mitarbeiter darüber hinaus in Abhängigkeit der individuellen Mitarbeiterbeurteilung bzw. –bewertung eine zusätzliche variable Vergütung (Discretionary STIP Award) erhalten. Die Auszahlung sowie die Kriterien für die Bestimmung der Höhe stehen im Ermessen des Konzerns und werden einmal jährlich durch den Vergütungsausschusses des Vorstands der Caterpillar Inc. festgelegt.

2.5 Weiterhin erhalten Mitarbeiter in Abhängigkeit von der Funktion, der Hierarchieebene sowie der individuellen Mitarbeiterbeurteilung bzw. –bewertung langfristig orientierte variable Vergütungselemente in Form von aktienbasierten Mitarbeiterbeteiligungen einschließlich Restricted Stock Units (RSUs) und Non-qualified Stock Options (NQSO), um die Nachhaltigkeit des Unternehmenserfolgs zu fördern. Die Vergabe erfolgt stets nach vorheriger Genehmigung durch den Vergütungsausschusses des Vorstands der Caterpillar Inc. Für vor dem 01.01.2015 erhaltene aktienbasierte Mitarbeiterbeteiligungen können die Rechte aus diesen Programmen erst nach einer Haltefrist von drei Jahren ausgeübt werden. Für nach dem 01.01.2015 erhaltene aktienbasierte Mitarbeiterbeteiligungen können Mitarbeiter zum Ende eines jeden 12-Monatszeitraums über jeweils ein Drittel verfügen.

2.6 Weitere leistungsorientierte variable Vergütungsbestandteile existieren nicht.

3. Sonstige variable Vergütung

Weitere sonstige variable Vergütungen bestehen wie folgt:

- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung gekoppelt mit einer Lebensversicherung.

- Firmenwagen für Vertriebsmitarbeiter und obere Führungskräfte einschließlich entsprechender Unfallversicherung
- Teilnahmeberechtigung an dem Caterpillar Aktienprogramm

C) Gesamtbetrag der Vergütung bei Cat Financial sowie Anzahl der Begünstigten

Cat Financial hat folgende neun Geschäftsbereiche: Sales & Marketing, Credit, Customer Service, Finance, Accounting, IT und die Stabsstellen HR, Legal und Compliance. Da insbesondere in dem Geschäftsbereich „Stabsstellen“ nicht mehr als 5 Mitarbeiter angestellt sind, wird im Folgenden auf eine separate Darstellung der Vergütung auf Geschäftsbereichsebene verzichtet und diese zusammengefasst ausgewiesen, um sicherzustellen, dass keine Rückschlüsse auf die Einkommenssituation einzelner Mitarbeiter erfolgen können.

Im Jahr 2019 beschäftigte Cat Financial 66 Mitarbeiter. Der Gesamtbetrag aller Vergütungen über alle Geschäftsbereiche belief sich auf EUR 7,9 Mio. Darin enthalten sind die tatsächlich ausbezahlten fixen und variablen Vergütungen sowie die im Geschäftsjahr erworbenen Ansprüche an variabler Vergütung, welche zum 31.12.2019 noch nicht ausbezahlt wurden. Die variable Vergütung umfasst sowohl kurzfristige - auf Jahresbasis bezogene – und langfristige – auf Mehrjahresbasis bezogene – Elemente.

Von diesem Gesamtbetrag entfallen 85% auf den fixen und 15% auf den variablen Vergütungsanteil. Begünstigte der variablen Vergütung waren 66 Mitarbeiter.

Stand 01/2020