

**Offenlegung der Honda Bank GmbH gemäß
§ 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Verbindung mit Artikel 450
der Verordnung / EU Nr. 575/2013
(Stand: 31.03.2023)**

1. Einleitung

Die Honda Bank GmbH gehört nicht zu den sogenannten bedeutenden Instituten gemäß §1 Abs. 3c Satz 1 KWG. Insbesondere lag die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. Euro und es findet keine Beaufsichtigung durch die Europäische Zentralbank statt. Zudem wurde die Honda Bank von der EZB als weniger bedeutendes Institut eingestuft.

Die Honda Bank GmbH verfolgt als Automobilbank ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken: Die Honda Bank ist Absatzfinanzierer für PKW und Motorräder. Sie finanziert Neu- und Gebrauchtfahrzeuge. Die Neuwagenfinanzierung beschränkt sich auf die Finanzierung von Fahrzeugen der Marke Honda. Neben der Endkundenfinanzierung bietet die Honda Bank auch eine Händlerereinkaufsfinanzierung für PKW, und Motorräder an. Die Honda Bank betreibt daneben das Leasing- und im geringen Umfang das Einlagengeschäft sowie das Kooperationsgeschäft mit Bankpartnern in ausgewählten Ländern Europas.

Die Grundsätze des Vergütungssystems und der Vergütungspolitik sind in den Organisationsrichtlinien der Bank niedergelegt und werden von der Geschäftsleitung in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat festgelegt. Die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütung der Geschäftsleiter liegt beim Aufsichtsrat, der zudem jährlich im Rahmen der turnusmäßigen Gehaltsanpassungen über das Vergütungssystem der Bank informiert wird.

2. Grundprinzipien der Vergütung

Das nachfolgend beschriebene Vergütungssystem gilt einheitlich für alle Mitarbeiter, einschließlich der Geschäftsleiter, und für alle Geschäftsbereiche der Bank in Deutschland und Spanien. Es trägt dem einfachen Geschäftsmodell der Honda Bank und der Strategie als Absatzfinanzierer Rechnung.

Das Vergütungssystem der Honda Bank GmbH verfolgt im Wesentlichen zwei Grundprinzipien:

- Markt- und funktionsgerechte Vergütung aller Mitarbeiter (Gehaltsstruktur und Stellenbewertung, inklusive Marktvergleich)
- Attraktiver Beitrag zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeiter (betriebliche Altersversorgung und Versicherungspakete)

Dabei kennt das Vergütungssystem der Honda Bank grundsätzlich nur fixe Vergütungen.

Die wesentlichen Parameter zur Bestimmung der Höhe der fixen Vergütung sind die ausgeübte Funktion im Unternehmen, die Stellung im Unternehmen sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung.

Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird in Bezug auf Funktion und deren Wertigkeit für das Unternehmen jährlich anhand externer Vergütungsvergleiche innerhalb und außerhalb der Branche überprüft. Bei der Festlegung der Höhen der Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

Die Vergütung wird jährlich angepasst wobei in Ausnahmefällen zur Sicherstellung einer angemessenen Vergütung im Einzelfall neben prozentualen Erhöhungen auch Einmalzahlungen in Betracht kommen. Die Summe aller Einmalzahlungen eines Geschäftsjahres darf 1% der Bruttogehaltssumme aller Mitarbeiter und die einzelne Zahlung 10% des Jahresbruttogehaltes des betroffenen Mitarbeiters nicht übersteigen. Ein Risikoorientierter Vergütungsanteil existiert nicht. Einmalzahlungen wegen Mitarbeit in Konzern-Projekten, die keine direkte Auswirkung auf das Ergebnis der Bank im laufenden Geschäftsjahr haben, werden auf diese Grenzen nicht angerechnet.

Einzelheiten zur Vergütung sind, sofern Geschäftsleiter betroffen sind, in den Arbeitsverträgen gemäß § 10 InstitutsVergV festgelegt.

Weitere für alle in Deutschland angestellten Mitarbeiter zugängliche Sozial- und Nebenleistungen bestehen wie folgt:

- Firmenwagen für Geschäftsführung, Manager und bestimmte andere Mitarbeiter
- Honda-Mitarbeiterleasingprogramm
- Zuschuss zum Mittagessen (Kantine)
- Betriebliche Altersversorgung in Form von Direktzusagen, Unterstützungskasse, Direktversicherung und Pensionskasse
- Vermögenswirksame Leistungen
- Zuschuss zur Fitness First-Mitgliedschaft
- Steuer- und sozialabgabenfreie Sachleistungen (Sodexo Benefits Pass) (entfällt ab 01.04.2023)

Weitere für alle in Spanien angestellten Mitarbeiter zugängliche Sozial- und Nebenleistungen bestehen wie folgt:

- Firmenwagen für General Manager, Manager und Vertriebsmitarbeiter gemäß der Dienstwagenrichtlinie
- Honda-Finanzierungsprogramm zur PKW-Finanzierung
- Zuschuss zum Mittagessen (Kantine)
- Zusätzliche private Krankenversicherung
- Zuschuss zur Kinderbetreuung unter 3 Jahre (gesetzlich vorgeschrieben)
- Zuschuss zu Fahrtkosten und Homeoffice (gesetzlich vorgeschrieben)
- Betriebliche Kollektivversicherung auf Basis des aktuellen Kollektivversicherungssystems
- Honda-Mitarbeiterleasingprogramm
- Zuschuss zur Urban Sports Club-Mitgliedschaft

Das Vergütungssystem gibt aufgrund seiner Ausgestaltung mit nahezu ausschließlich fixen Bestandteilen weder der Geschäftsführung noch den Mitarbeitern einen Anreiz, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen und steht damit auch nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten entgegen.

Abfindungen bei Vertragsauflösung oder Kündigung eines Arbeitnehmers werden lediglich zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten in der üblicherweise von Arbeitsgerichten festgesetzten Höhe gezahlt.

3. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (1.April 2022 - 31.März 2023) der Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt

Die Honda Bank GmbH ist in zwei Geschäftsbereichen organisiert. Die Geschäftsbereiche werden als GB Markt und GB Marktfolge bezeichnet. Zum GB Markt gehören die Abteilungen Verkaufsfinanzierung (Kundenservice), Vertrieb, Marketing & Sales Services, die Niederlassung in Spanien (fachliche Berichtswege zur Marktfolge bleiben hier unberücksichtigt) sowie der Bereich Cooperation Markets. Zum GB Marktfolge gehören die Abteilungen Einkaufsfinanzierung, Compliance/ Finance & Controlling, Risk Controlling, Interne Revision, Personal, Organisation/Informationstechnologie.

Die Honda Bank stuft als sog. Risk Taker neben der Geschäftsleitung die Manager der zweiten Führungsebene ein, die für die zuvor genannten Bereiche zuständig sind.

Der Gesamtbetrag der Barvergütungen für die 2 Geschäftsleiter und die 9 Manager (bis 30.06.2023 10 Manager) der zweiten Führungsebene betragen im vergangenen Geschäftsjahr 1.816 TEuro. Davon entfielen 857 TEuro auf den Geschäftsbereich Markt und 959 TEuro auf den Geschäftsbereich Marktfolge. Darin enthalten sind Einmalzahlungen wegen Mitarbeit in Konzernprojekten in Gesamthöhe von 123 TEuro. Für das Geschäftsjahr 2023 wurden Einmalzahlungen an die spanischen Mitarbeitenden von insgesamt 24 TEuro in bar geleistet. Damit betrug das Verhältnis von fester zu variabler Vergütung bezogen auf die Bruttogehaltssumme aller Mitarbeitenden 99,71% zu 0,29%. Außerdem erfolgten steuer- und sozialabgabenfreie Sachleistungen in Höhe von insgesamt 46 TEuro an die deutschen Mitarbeitenden. Durch die gleichmäßige Verteilung der Gehälter zwischen den Geschäftsbereichen Markt und Marktfolge wird die angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung der Kontrolleinheiten sichergestellt. Das Gehalt des Geschäftsführers Markt übersteigt nicht das des Geschäftsführers Marktfolge.

Eine Neueinstellungsprämie in Höhe von 1.000 € wurde an einen Mitarbeitenden gezahlt. Abfindungsleistungen wurden im Berichtsjahr nicht gezahlt.

Mitarbeitende mit einem Jahresgehalt von mehr als 1 Mio. Euro beschäftigt die Bank nicht.

Frankfurt am Main, 26. Mai 2023

Honda Bank GmbH



Ingo Husemeyer
Geschäftsführer



Volker Boehme
Geschäftsführer