

**Offenlegung der Honda Bank GmbH gemäß
§ 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Verbindung mit Artikel 450
der Verordnung / EU Nr. 575/2013
(Stand: 31.03.2026)**

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 vier Geschäftsjahre unter 15 Mrd. Euro, es findet keine Beaufsichtigung durch die Europäische Zentralbank statt, sie wurde nicht als potenziell systemrelevant im Sinne von § 12 eingestuft, und sie ist kein Finanzhandelsinstitut gemäß § 25f Abs. 1.

Die Honda Bank GmbH verfolgt als Automobilbank ein einfaches Geschäftsmodell mit 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 Händlereinkaufsfinanzierung 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 wurden von der Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Gesellschafter festgelegt. Die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütung der Geschäftsführung lag beim Gesellschafter, der zudem jährlich im Rahmen der turnusmäßigen Gehaltsanpassungen über das Vergütungssystem der Bank informiert wurde. Auf Anfrage und bei Bedarf stellt die Geschäftsführung auch während des Jahres jederzeit relevante Informationen zum Vergütungssystem zur Verfügung.

2. Grundprinzipien der Vergütung

Das nachfolgend beschriebene Vergütungssystem gilt einheitlich für alle Mitarbeitenden, einschließlich der Geschäftsführung, 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 Mitarbeitenden (Gehaltsstruktur und Stellenbewertung, inklusive Marktvergleich)
- Attraktiver Beitrag zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeitende (betriebliche Altersversorgung und Versicherungspakete)

Dabei kennt das Vergütungssystem der Honda Bank grundsätzlich nur fixe Vergütungen. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile bilden die Ausnahme.

In erster Linie orientiert sich die Honda Bank an den jährlichen Vergütungsrichtlinien der Honda Motor Europe, um die Einheitlichkeit in der gesamten europäischen Region zu gewährleisten. Wenn diese Regelung aus irgendeinem Grund nicht angemessen ist, sind die Hauptparameter für die Festlegung der Höhe der Vergütung die im Unternehmen ausgeübte Funktion, die im Unternehmen bekleidete Position und die Bewertung der bisherigen Leistung. Die angemessene Höhe der Vergütung im Verhältnis zur Funktion und ihrem Wert für das Unternehmen wird jährlich auf der Grundlage von externen Vergütungsvergleichen innerhalb und außerhalb der Branche überprüft. Bei der Festlegung des Vergütungsniveaus wird auch auf eine ausgewogene interne Struktur geachtet. Wenn die HME-HR-Methode nicht angewendet werden kann, muss ein Vorschlag für eine alternative Methode vorgelegt und vom Gesellschafterausschuss genehmigt

werden. In Spanien muss die Honda Bank alle gesetzlichen Gehaltsanforderungen erfüllen, bevor es die Vergütungssichtlinien anwendet. Gemäß Artikel 5 InstitutsVergV stellt die Honda Bank sicher, dass das Vergütungssystem transparent, vergleichbar und geschlechtsneutral ist.

Die Vergütung wird jährlich angepasst. In Ausnahmefällen und wenn es die Ertragslage der Bank zulässt, können jedoch Einmalzahlungen an Mitarbeitende geleistet werden, um besonderen Umständen oder Leistungen im Einzelfall Rechnung zu tragen, ohne das Gehalt des betreffenden Mitarbeitenden prozentual dauerhaft zu erhöhen. Die Mitarbeitenden erhalten eine variable Einmalzahlung, die von der Leistung von Honda in Europa abhängt und von HME-HR auf Basis von E-Grades berechnet wird. Sie ist nicht direkt an die Leistung der Bank gekoppelt.

Dabei dürfen die einem einzelnen Mitarbeitenden gewährten Einmalzahlungen insgesamt 1 % der gesamten Bruttogehaltssumme aller Mitarbeitenden nicht überschreiten; zugleich darf jede einzelne Zahlung 10 % des Jahresbruttogehalts des betreffenden Mitarbeitenden nicht überschreiten.

Einmalige Zahlungen für die Mitarbeit an Projekten der Gruppe, die keinen direkten Einfluss auf das Ergebnis der Bank im laufenden Geschäftsjahr haben, werden nicht auf diese Grenzen angerechnet. Ein risiko-orientierter Vergütungsanteil existiert nicht.

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

Weitere für alle in Deutschland angestellten Mitarbeitenden zugängliche Sozial- und Nebenleistungen bestanden im abgelaufenen Geschäftsjahr wie folgt:

- Firmenwagen für Geschäftsführung, Management und bestimmte andere Mitarbeitende gemäß der Dienstwagenrichtlinie
- Honda-Leasingprogramm für Mitarbeitende
- Zuschuss zum Mittagessen (Kantine)
- Betriebliche Altersversorgung in Form von Direktzusagen, Unterstützungskasse, Direktversicherung und Pensionskasse
- Vermögenswirksame Leistungen
- Zuschuss zur Fitness First-Mitgliedschaft

Weitere für alle in Spanien angestellten Mitarbeitenden zugängliche Sozial- und Nebenleistungen bestanden wie folgt:

- Firmenwagen für Geschäftsführer, Management und Vertriebsmitarbeitende 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-Leasingprogramm für Mitarbeitende
- Zuschuss zur Urban Sports Club-Mitgliedschaft

Das Vergütungssystem bietet aufgrund seiner Struktur mit fast ausschließlich festen Bestandteilen keine Anreize für das Management oder die Mitarbeitenden, unverhältnismäßige Risiken einzugehen. Dies gilt insbesondere für die Vertriebsmitarbeitenden, die keine variable, vom Neugeschäft oder Ertrag abhängige Vergütung erhalten und steht damit auch nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten entgegen.

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

3. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung im Geschäftsjahr 2026 (1.April 2025 - 31.März 2026) der Mitarbeitenden, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt

Die Honda Bank GmbH war im abgelaufenen Geschäftsjahr in drei Geschäftsbereiche gegliedert: den Geschäftsbereich Markt sowie zwei Geschäftsbereiche Marktfolge. Dem Geschäftsbereich Markt waren die Abteilungen Verkaufsfinanzierung (Kundenservice), Vertrieb, Marketing & Sales Services, sowie der Bereich Kooperationsmärkte zugeordnet. Dem ersten Geschäftsbereich Marktfolge waren die Abteilungen Einkaufsfinanzierung, Compliance & Governance, Finance & Controlling und Preisgestaltung sowie Risikomanagement zugeordnet. Dem zweiten Geschäftsbereich Marktfolge waren die Abteilungen Interne Revision, Personal & Allgemeine Verwaltung sowie Business Solutions zugeordnet.

Die Honda Bank stuft als sog. Risk Taker im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen die Geschäftsleiter (Managing Directors), alle unmittelbar an die Geschäftsleitung berichtenden Head-of-Funktionen sowie die Abteilungsleiter der Bereiche Internal Audit, Compliance & Governance und ICT Compliance ein.

Der Gesamtbetrag der Barvergütungen für die sog. Risk Taker betrug im vergangenen Geschäftsjahr 1.818 TEuro. Davon entfielen 540 TEuro auf den Geschäftsbereich Markt und 1.228 TEuro auf den Geschäftsbereich Marktfolge. Darin enthalten sind Einmalzahlungen an die Mitarbeitenden in Höhe von 52 TEuro.

Für das Geschäftsjahr 2026 wurden ergebnisabhängige Einmalzahlungen an die Mitarbeitenden von insgesamt 275 TEuro geleistet. Damit betrug das Verhältnis von fester zu variabler Vergütung bezogen auf die Bruttogehaltssumme aller Mitarbeitenden 97,14% zu 2,86%.

Die gewährten Einmalzahlungen entsprechen den festgelegten Vergütungsgrundsätzen und hielten die vorgesehenen Obergrenzen ein.

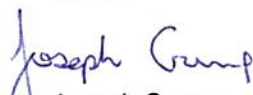
Durch die gleichmäßige Verteilung der Gehälter zwischen den Geschäftsbereichen Markt und Marktfolge wird die angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung der Kontrolleinheiten sichergestellt.

Neueinstellungsprämien wurden im Berichtsjahr nicht gezahlt. Eine Abfindungsleistung in Höhe von 19 TEUR wurde im Berichtsjahr gezahlt.

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

Frankfurt am Main, 3. Juni 2026

Honda Bank GmbH


Joseph Crump
Geschäftsführer


David Aparicio
Geschäftsführer


Thorsten Bartel
Geschäftsführer