

Vergütungssystem zur Veröffentlichung im Intranet (Teamroom) und Internet

Inhaltsübersicht

- 1 Gegenstand und Geltungsbereich
- 2 Mitgeltende Regelungen
- 3 Vergütungssystem
 - 3.1 Ziel des Vergütungssystem
 - 3.2 Definition Vergütung
 - 3.3 Grundsätzlicher Rahmen des Vergütungssystems
 - 3.4 Verantwortlichkeiten



1 Gegenstand und Geltungsbereich

Diese Regelung legt die Grundsätze des Vergütungssystems innerhalb des GMAC Konzerns im Sinne der Institutsvergütungsverordnung fest.

Sie gilt für alle Mitarbeiter im GMAC Konzern.

2 Mitgeltende Regelungen

Alle geltenden GMAC/Ally Regelungen, Policies und Betriebsvereinbarungen sind zu beachten

3 Vergütungssystem

3.1 Ziel des Vergütungssystems

Ziel des Vergütungssystems von GMAC ist zum einen die marktgerechte Vergütung und zum anderen die Unterstützung des Erreichens der Unternehmensziele. Die Vergütung der GMAC Mitarbeiter orientiert sich demzufolge an ihrer persönlichen Leistung und an der Ergebnisqualität des Unternehmens.

3.2 Definition ‚Vergütung‘

Die ‚Vergütung‘ umfasst alle finanziellen Leistungen und Sachleistungen inkl. derer von Dritten, nicht aber betriebliche Versicherungs- oder Sozialleistungen und Beiträge zur Rentenversicherung und zur betrieblichen Altersversorgung.

Die ‚Variable Vergütung‘ ist dabei der Teil, dessen Gewährung im Ermessen des Konzerns steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt.

3.3 Grundsätzlicher Rahmen des Vergütungssystems

Die Vergütungsstruktur der GMAC Finanzholding-Gruppe basiert für alle tariflich wie außertariflich beschäftigten Mitarbeiter im Wesentlichen auf Fixgehältern. Mit zunehmender unternehmerischer Verantwortung (ab Hierarchiestufe Grade 2E) wächst der variable Anteil des Einkommens; dieser beträgt zwischen 12% und 35% des Jahreseinkommens. Diese Sonderzahlung ist nicht vertraglich fixiert, sondern eine freiwillige Zahlung, die im Ermessen der Gesellschaft jedes Jahr



durch einen Vergütungsausschuss auf Ebene der Ally Financial Inc. beschlossen wird und auch von der GMAC Holding im Regelfall angewendet wird und sich grundsätzlich am Geschäftserfolg (Konzernmultiplikator) und dem Erreichen der persönlichen Ziele orientiert. Die persönlichen Ziele leiten sich innerhalb der verschiedenen Funktionseinheiten aus den übergeordneten Zielen des Konzerns ab. Weitere variable Entgeltbestandteile existieren nicht.

3.4 Verantwortlichkeiten

Der Vergütungsausschuss überprüft jährlich die Angemessenheit und die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Etwaige Anpassungsbedarfe werden an die Funktion Human Resources sowie die Geschäftsleitung zwecks Umsetzung geleitet.

Für die Offenlegung der Vergütungssysteme / Vergütungen ist die Geschäftsleitung verantwortlich. Die Offenlegung erfolgt auf der Internetseite.