

Vergütungsbericht der akf servicelease GmbH gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2015

I. Grundsätze zu den Vergütungssystemen

In der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) ist unter § 11 eine Verpflichtung vorgesehen, in den Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festzulegen. Entsprechend diesen aufsichtsrechtlichen Anforderungen fassen wir nachfolgend unsere insoweit bestehenden Regeln zur Vergütung zusammen.

Das Vergütungssystem ist auf die Ziele unserer akf servicelease ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegt sind, insbesondere die langfristige Ausrichtung der Kundenbeziehungen.

Unser Institut gilt nicht als bedeutend im Sinne des § 17 InstitutsVergV beziehungsweise § 1 Abs. 2 InstitutsVergV, daher sind die Vorschriften für bedeutende Institute nicht relevant. Sie ist damit lediglich zur Erfüllung der allgemeinen Anforderungen an Vergütungssysteme verpflichtet und muss nach derzeitiger Bewertung der Rechtslage keine Risk-Taker-Identifikation vornehmen.

II. Vergütungssystem

Ziel der Vergütungspolitik ist eine auf Angemessenheit und Nachhaltigkeit ausgerichtete Vergütung, die Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermeidet und gleichzeitig wirksame Verhaltensanreize setzt, um die in der Strategie der akf servicelease festgelegten Ziele zu erreichen. Die Vergütung soll damit dauerhaft zu einer weiterhin positiven Entwicklung beitragen und gleichermaßen den Interessen der akf servicelease, ihrer Mitarbeiter sowie ihrer Eigentümer gerecht werden.

Die Vergütung der Mitarbeiter gestaltet sich nach einheitlichen Grundsätzen. Ein strukturiertes Vergütungssystem bildet den Rahmen für eine am Unternehmenserfolg und an der individuellen Leistung der Mitarbeiter ausgerichtete Gehaltsentwicklung. Verschiedene Vergütungsgruppen berücksichtigen die grundlegenden Unterschiede der Funktionen hinsichtlich der Komplexität von Aufgaben und Anforderungen.

Die **fixe Vergütung** ist der Teil der Vergütung, der nicht variabel ist, sondern in Form des Gehalts einzelvertraglich geregelt ist. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten entsprechend den Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes und dem beruflichen Erfahrungshintergrund ein Jahresgehalt, das in 12 oder 13 Monatsraten ausbezahlt wird. Die Auszahlung erfolgt jeweils am 25. des Monats für den laufenden Monat. Das 13. Gehalt wird im November fällig.

Die Gehälter der Mitarbeiter werden unter Berücksichtigung von Änderungen der Aufgabenstellung sowie der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens wie auch der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung jährlich durch die Geschäftsführung der akf servicelease überprüft und ggf. neu festgesetzt.

Obwohl die akf servicelease nicht dem Bankenverband angehört, orientiert sie sich bei vergleichbaren Leistungsgruppen in der Gehaltsfestlegung an banktariflichen Regelungen: Dies gilt per 31.12.2015 für 33 Mitarbeiter. Für weitere 19 Mitarbeiter (inkl. Geschäftsführung) werden die Gehälter individuell auf Basis von Fähigkeiten und Erfahrung unter Berücksichtigung branchenüblicher Eingruppierungen vereinbart. Hier erfolgt eine Eingruppierung nach den Management-Vergütungsstrukturen nach Hay.

Mitarbeiter (inkl. Geschäftsführung) werden die Gehälter individuell auf Basis von Fähigkeiten und Erfahrung unter Berücksichtigung branchenüblicher Eingruppierungen vereinbart. Die Höhe der Vergütung der Mitarbeiter der akf servicelease ist angemessen. Zum Zwecke des Gehaltsvergleichs erfolgt die Orientierung an der Gehaltsstruktur der akf bank.

Die Geschäftsleitung ist neben einem Festgehalt mit einem weiteren Teil von rd. 40% bis 50% dieser Vergütung am Erfolg des Unternehmens unmittelbar beteiligt. Gemessen wird der Erfolg dabei am mit den Gesellschaftern und dem Beirat der Gesellschaft vereinbarten Budget.

Neben dem Gehalt steht einer bestimmten Mitarbeitergruppe ein Dienstwagen zur Verfügung (s. separate Dienstwagenordnung). Ebenfalls werden Beiträge zur Altersversorgung und äquivalente vermögenswirksame Leistungen gezahlt.

Unter **variabler Vergütung** versteht man den Teil der Vergütung, dessen Gewährung oder Höhe im Ermessen des Instituts steht bzw. vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt. Bei der variablen Vergütung sind folgende Gruppen zu unterscheiden:

- Neben dem Jahresgrundgehalt erhalten alle Mitarbeiter des Innendienstes mit Führungsverantwortung jährlich eine Tantiemezahlung. Diese teilt sich in die Teile Unternehmenserfolg und persönliche Zielerreichung auf. Mit zunehmender unternehmerischer Verantwortung wächst der variable Anteil des Einkommens. Dieser beträgt zwischen 10% und 40% des Planjahreseinkommens. Die persönlichen Ziele leiten sich über die verschiedenen Funktionsebenen aus den übergeordneten Zielen der akf-Gruppe ab und werden im Rahmen von Mitarbeitergesprächen fixiert.
- Im Vertriebsbereich besteht eine gesonderte Bonusregelung, die sich insbesondere auf den Ergebnisbeitrag aus neu akquiriertem Geschäft sowie der Anzahl gewonnener Neukunden erstreckt. Die Vergütungsparameter selbst, d.h. die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren anhand derer Leistung und Erfolg gemessen werden, werden jährlich in einem Top-down-Ansatz auf die Konzern- und Unternehmensstrategie ausgerichtet.
- Für Kontrolleinheiten (Marktfolge, Risikocontrolling, Compliance, Revision) wird über die Ausgestaltung der Vergütungsparameter sichergestellt, dass keine Interessenskonflikte entstehen und die variable Vergütung keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfaltet, die den Kontrollaufgaben zuwiderläuft.

Die Gesellschafter der Vorwerk GmbH überwachen auf Geschäftsleiterebene, dass fixe und variable Vergütungen in angemessenem Verhältnis stehen (u.a. durch Festlegung von Obergrenzen für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung) und keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung für die Geschäftsleiter bestehen. Darüber hinaus haben wesentliche Teile der variablen Vergütungen der Geschäftsführer eine dreijährige Bemessungsgrundlage, wodurch dem Nachhaltigkeitsaspekt Rechnung getragen wird.

Gesamtbetrag aller Vergütungen (fix, variabel) sowie Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung:

Der Gesamtbetrag aller Vergütungen im Jahr 2015 belief sich auf T€ 3.448; er teilt sich auf in T€ 2.743 fixe und T€ 705 variable Vergütung. Die Angaben beziehen sich auf die Kernmitarbeiter (einschl. Geschäftsführer) der akf servicelease in Deutschland, ohne Praktikanten oder Aushilfen. Der Kernmitarbeiterstand der akf servicelease in Deutschland zum 31.12.2015 betrug 59; davon sind 22 Begünstigte der variablen Vergütung.

III. Information von Mitarbeitern

Die Mitarbeiter werden schriftlich oder elektronisch über die Vergütungssysteme oder relevante Änderungen informiert. Grundlagen befinden sich in der jeweils gültigen Fassung der geltenden Arbeitsordnung.

IV. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden Abfindungen ausschließlich in Zusammenhang mit erbrachten Leistungen gewährt. Eine Abgeltung von evtl. Fehlverhalten bzw. eine „Belohnung“ negativer Geschäftsentwicklungen erfolgt nicht. Unberührt bleiben Abfindungsleistungen, die zur Vermeidung von Prozessrisiken gewährt werden.