

## **Information zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Deutschen Leasing nach § 16 Instituts-Vergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2015 / 2016**

Über die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Berücksichtigung der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) informiert die hierfür verantwortliche Geschäftsleitung den Aufsichtsrat einmal jährlich in detaillierter Form (§ 3 Abs. 1 InstitutsVergV). Die InstitutsVergV-konforme Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung wiederum wird als fortwährende Aufgabe vom Aufsichtsrat wahrgenommen (§ 3 Abs. 2 InstitutsVergV). In künftig anstehende Änderungen bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme sind die Kontrolleinheiten im Sinne der InstitutsVergV (Bereiche Zentrales Risikomanagement mit Compliance Beauftragtem, Interne Revision und Personal gem. § 2 Abs. 9 InstitutsVergV) entsprechend eingebunden (§ 3 Abs. 3 InstitutsVergV).

Die im Rahmen der Gesamtstrategie festgelegten Jahresziele der Deutsche Leasing Gruppe Werden unter Berücksichtigung auch der Unternehmenskultur und der Unternehmenswerte in Ziele der Tochtergesellschaften, Geschäftsfelder, Bereiche, bis hin zu Zielen der Führungskräfte und Mitarbeiter heruntergebrochen (§ 4 InstitutsVergV). Dies ist eingebettet in eine angemessene Ausgestaltung der Vergütungsstruktur im Sinne des § 5 InstitutsVergV. Insbesondere geben die vorhandenen Strategien, das Geschäftsmodell, der organisatorische Aufbau und die Kompetenzregelungen in Kombination mit der vorhandenen Vergütungsstruktur keine Anreize zum Eingehen von unverhältnismäßigen Risiken. Darüber hinaus besteht auch keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung sowohl bei den Geschäftsleitern und sonstigen Führungskräften als auch bei den Vertriebsmitarbeitern und sonstigen Mitarbeitern, einschließlich der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten, so dass auch die Anforderungen der §§ 4 und 5 Abs. 1 bis 6 der InstitutsVergV erfüllt sind. Gleiches gilt für die weiteren Anforderungen gemäß §§ 8 bis 10, hier insbesondere im Zusammenhang mit den festgelegten Verfahren zum Umgang mit der Risikoorientiertheit von Vergütung einschließlich der erfolgten Umsetzung notwendiger Compliance-Strukturen als auch mit den zusätzlichen Anforderungen an die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten sowie die künftige Umsetzung zusätzlicher Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen im Sinne des § 10. Insbesondere ist bei der Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten sichergestellt, dass der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt (§ 9 Abs. 2).

Das Vergütungssystem der Innendienstmitarbeiter setzt sich aus einem Fixgehalt und einem nach Funktionsgruppen gestaffelten variablen Gehaltsanteil zusammen. Je höher der Verantwortungsgrad, desto größer ist tendenziell der relative Anteil der Ziel-Variablen am Zieleinkommen. Der variable Anteil bemisst sich am Erfüllungsgrad der individuell zwischen Mitarbeiter und Führungskraft vereinbarten Ziele und reicht in der Verhältnismäßigkeit zwischen Fixum und IST-Variabler von ca. 90:10 bis ca. 65:35.

Mit Ausnahme weniger Mitarbeiter, für die funktionsbezogen ein Zielvereinbarungssystem gilt, setzt sich die Vergütung eines Außendienstmitarbeiters aus dem Grundgehalt, einer Provision und einer Unternehmensvariablen zusammen. Die Provision bemisst sich nach einem definierten akquirierten Deckungsbeitrag. Die Unternehmensvariable ist ein bei 100 % Zielerreichung je Funktionsgruppe gestaffelter fest definierter Eurobetrag und kann in Abhängigkeit von einem quantitativen Ziel bis zu 150 % dieses Eurobetrages betragen. Für die Führungskräfte im Außendienst kommt darüber hinaus eine variable Vergütung für die Leistung des ihnen jeweils zugeordneten Teams hinzu.

Bei den Geschäftsleitern ist neben dem festen Gehaltsanteil der Geschäftserfolg die wesentliche Grundlage für den variablen Anteil der Vergütung. Die gültige Vergütungsrichtlinie

sieht u. a. eine zeitlich gestreckte Auszahlung sowie Höchstgrenzen für die variable Vergütung vor. Für die Geschäftsleitungsebene beträgt der variable Anteil an der Gesamtvergütung zwischen 40 % und 50 %.

Insgesamt wurden im Geschäftsjahr 2015/2016 an 1366 Mitarbeiter (inkl. Teilzeitkräften) als Begünstigte variable Vergütungen ausgezahlt. Aufgegliedert nach Geschäftsbereichen wurden die aus der untenstehenden Tabelle ersichtlichen fixen und variablen Gehaltszahlungen vorgenommen. Die variablen Gehaltszahlungen werden jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres spätestens im Rahmen der Gehaltszahlung auf das Geschäftsjahr im Dezember des laufenden Jahres ausbezahlt. Die Geschäftsleitung erhält die Tantiemezahlung nach Feststellung des Jahresabschlusses im auf das Geschäftsjahresende folgenden Kalenderjahr. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems ist eine Einbindung externer Berater nicht erfolgt. Die Grundsätze zu den Vergütungssystemen sind in dem für alle Mitarbeiter der Deutschen Leasing als Arbeitsmittel zugänglichen Intranet auf der obersten Menü-Ebene bei den verbindlich zu befolgenden „Richtlinien“ veröffentlicht (Anforderung nach § 11 Satz 1 InstitutsVergV).

### **Fixe und variable Gehaltszahlungen der Deutschen Sparkassen Leasing AG & Co. KG** GJ 2015/2016 (Anforderung nach § 16 Absatz 2 Ziff. 3. InstitutsVergV)

#### **Ressort Ergebnis in Euro**

##### **Unternehmenssteuerung**

Summe von Fixum 24.877.071,57  
Summe von Variable 7.250.502,89

##### **Risikomanagement (inkl. Asset Management)**

Summe von Fixum 10.383.390,24  
Summe von Variable 2.329.711,73

##### **Vertrieb Inland**

Summe von Fixum 26.970.577,78  
Summe von Variable 14.260.727,99

##### **Flottengeschäft**

Summe von Fixum 11.279.259,54  
Summe von Variable 3.545.605,69

##### **International & Vendoren**

Summe von Fixum 7.218.059,97  
Summe von Variable 4.555.615,72

#### **Gesamt:**

**Summe von Fixum 80.728.359,10**

**Summe von Variable 31.942.164,03**