

**Vergütungsbericht
der IKB Leasing-Gruppe (IKBL)
gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)
für das Geschäftsjahr 2012/2013**

Einleitung

Die IKBL hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der Instituts-Vergütungsverordnung vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten bedeutenden Instituten. Insbesondere liegt die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 10 Mrd. EUR (Deutschland 2,38 Mrd. EUR nach HGB / IKBL-Gruppe 3,12 Mrd. EUR nach IFRS). Weiterhin verfolgt das Institut ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

Grundprinzipien der Vergütung

Die Vergütungssysteme verfolgen im Wesentlichen drei Grundprinzipien:

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung, inkl. Marktvergleich)
- Leistungsorientierte variable Vergütung in Verbindung mit dem Zielvereinbarungssystem
- attraktiver Beitrag zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeiter¹ (individuelle Altersvorsorge)

Zusammensetzung und Ausgestaltung der VergütungErfolgsunabhängige Vergütung

(1) Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich zur Monatsmitte ausbezahlt wird. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter im Innendienst ein 13. Monatsgehalt in Höhe eines ordentlichen Monatsgehaltes, das im November des Jahres ausbezahlt wird. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebene, Übernahme unternehmerischer Verantwortung) sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung.

(2) Zusätzlich zum Jahresfestgehalt erhalten einzelne Mitarbeiter funktionsbezogene feste Zulagen für die Übernahme bestimmter Sonderrollen innerhalb der ursprünglichen Funktion. Die Höhe der festen Zulage ist gestaffelt nach Art der Sonderrolle. Die Auszahlung erfolgt monatlich zusammen mit dem regulären Monatsgehalt.

Erfolgsabhängige Vergütung

(1) Neben dem Grundgehalt erhalten alle Mitarbeiter im Innendienst und ausgewählte Mitarbeiter im Vertrieb eine auf Jahresbasis bemessene variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmens- und individueller Ebene. Die wesentlichen Parameter sind dabei das IFRS-Ergebnis und die Zielerreichung der individuellen Zielvereinbarungen.

(2) In Abhängigkeit von der Funktion und der Hierarchieebene hat jeder Mitarbeiter im Innendienst und ausgewählte Mitarbeiter im Vertrieb einen Zielwert für die Höhe des variablen Anteils der Vergütung (Ziel-VE). Dieser ist in Relation zur Gesamtvergütung höher, je höher die unternehmerische Verantwortung, bzw. die Hierarchieebene.

¹ Die männliche Form impliziert die weibliche

(3) Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf Erfolgsbeiträge auf Unternehmensebene und individueller Ebene bestimmt und ist bei maximaler Zielerreichung auf 130 % der Ziel-VE begrenzt. Die Auszahlung erfolgt nach Abschluss des unternehmensweiten Zielvereinbarungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung sowie der Feststellung des Jahresabschlusses im Juli des Folgejahres der maßgeblichen Leistungsperiode.

(4) Der variable Anteil der Gesamtvergütung erhöht sich mit Zunahme der unternehmerischen Verantwortung. Der höchste variable Anteil an der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters im Innendienst betrug im zurückliegenden Geschäftsjahr 38,7 %. Laut Organisationsanweisung darf die variable Vergütung 40 % des Gesamtjahresgehalts nicht übersteigen.

(5) Neben dem Grundgehalt erhalten Mitarbeiter im Außendienst monatliche Prämienzahlungen. Die Prämienzahlungen beruhen auf der Prämienordnung und basieren auf den erzielten Deckungsbeiträgen der Verträge. Die Prämienzahlungen aller Prämienberechtigten der IKBL Deutschland betrugen als variabler Vergütungsbestandteil im Durchschnitt 44,5 % der Gesamtvergütung.

(6) Weitere variable Vergütungsbestandteile existieren nicht.

(7) Die Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten unterscheiden sich inhaltlich von denjenigen der zu kontrollierenden Einheiten. Die Parameter beziehen sich ausschließlich auf die originäre Aufgabe und sind in individuellen quantitativen und qualitativen Zielvereinbarungen dokumentiert. Die Leistungsbeurteilung erfolgt innerhalb der eigenen Organisation und beinhaltet eine finale Freigabe durch den für das Risikomanagement zuständigen Geschäftsführer.

Sonstiges

(1) Die angemessene Höhe der Grundvergütung wird in Bezug auf Funktionen und deren Wertigkeit für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche innerhalb und außerhalb der Branche überprüft. Bei der Festlegung der Höhen der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

(2) Zusätzliche Vergütungsbestandteile bestehen nicht.

(3) Weitere für alle Mitarbeiter zugänglichen Sozial- und Nebenleistungen bestehen wie folgt:

- Firmenwagen für Vertriebsmitarbeiter und Geschäftsführer
- Zuschuss zur Kantine
- Vermögenswirksame Leistungen, Kollektive Unfallversicherung, Zuschuss zur Proficard (ÖPNV), Zuschuss zum VPN

(4) Zusätzlich erhalten alle Mitarbeiter der IKBL Deutschland eine betriebliche Altersversorgung. Dafür werden, abhängig von der jeweiligen Versorgungsordnung, garantierte Beträge zurückgestellt, oder feste Beträge werthaltig angelegt. Der Beitrag ist abhängig von der jeweiligen Versorgungsordnung, Betriebszugehörigkeit und der jeweiligen Höhe der Vergütung.

Darstellung der quantitativen Vergütungsinformation

Die IKBL Deutschland ist in drei Geschäftsbereichen (GB) organisiert. Diese Geschäftsbereiche werden als GB Markt, GB Marktfolge und GB Zentrale Dienste bezeichnet. Der Gesamtbetrag der Barvergütungen über alle Geschäftsbereiche betrug 14.867 TEUR. Darin enthalten sind die tatsächlich ausbezahlten festen und variablen² Vergütungen (exklusive der ausgezahlten VE für das vorherige Geschäftsjahr) sowie die im Geschäftsjahr erworbenen Ansprüche an variabler Vergütung³. Die variable Vergütung umfasst kurzfristige, auf Jahresbasis bezogene Elemente. Von der

² Prämien nach Prämienordnung

³ VE, die erst im folgenden Geschäftsjahr ausgezahlt wird

Gesamtvergütung fallen auf den GB Markt 7.609 TEUR, darin enthalten sind 2.575 TEUR für variable Vergütung. Der GB Marktfolge umfasst insgesamt 3.724 TEUR Gesamtvergütung inklusive 461 TEUR variabler Vergütung. Der GB Zentrale Dienste vereinnahmt die verbleibenden 3.534 TEUR, davon sind insgesamt 497 TEUR variabel vergütet worden. Im GB Markt haben 97 Mitarbeiter eine Auszahlung aus der variablen Vergütung erhalten, im GB Marktfolge waren 73 Mitarbeiter und im GB Zentrale Dienste 58 Mitarbeiter von der variablen Vergütung begünstigt.

Die europäischen Tochtergesellschaften der IKB Leasing haben insgesamt 8.336 TEUR an 245 Mitarbeiter vergütet. Der Anteil der festen Vergütung betrug 6.359 TEUR. Der Anteil der variablen Gehälter zur Gesamtvergütung ist im Vergleich der einzelnen Länder unterschiedlich stark ausgeprägt. Insgesamt haben 185 Mitarbeiter im europäischen Ausland eine variable Vergütung erhalten.