

**Vergütungsbericht
der IKB Leasing GmbH (IKBL)
gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)
für das Geschäftsjahr 2010/2011**

Einleitung

Die IKBL hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten bedeutenden Instituten. Insbesondere ist die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 10 Mrd. EUR (1,79 Mrd. EUR). 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 Mitarbeiter* (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 kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmens- und individueller Ebene. Die wesentlichen Parameter sind dabei das IFRS-Unternehmensergebnis und die Zielerreichung der individuellen Zielvereinbarungen.

*die männliche Form impliziert die weibliche

(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-Variable Erfolgsvergütung). Der Zielwert steigt mit der Höhe der Hierarchiestufe und beträgt im Durchschnitt 15,6 % bezogen auf die Jahresfestvergütung. Die variable Zahlung ist bei maximaler Zielerreichung auf 130 % der Ziel-VE begrenzt.

(3) Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf Erfolgsbeiträge auf Unternehmensebene und individueller Ebene bestimmt. 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 und kann maximal 40 % der Festvergütung erreichen.

(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 betragen, als variabler Vergütungsbestandteil im Außendienst, im Durchschnitt 39,1 % der Gesamtvergütung.

(6) Weitere variable Vergütungsbestandteile existieren nicht.

(7) Die Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten sind vollumfänglich unterschiedlich 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:

- Zuschuss zur Kantine
- Vermögenswirksame Leistungen, Kollektive Unfallversicherung, Zuschuss zur Proficard, Zuschuss zum VPN

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

(5) Vertriebsmitarbeitern im Außendienst sowie Geschäftsführern werden Firmenfahrzeuge überlassen.

Darstellung quantitative Vergütungsinformation

Die IKBL ist in drei Geschäftsbereichen (GBs) organisiert. Diese Geschäftsbereiche werden als GB Markt, GB Marktfolge und GB Zentrale Dienste bezeichnet. Der Gesamtbetrag der Barvergütungen über alle Geschäftsbereiche beträgt 14.384 TEUR. Darin enthalten sind die tatsächlich ausbezahlten festen und variablen Vergütungen (exklusive der ausgezahlten VE für das vorherige Geschäftsjahr) sowie die im Geschäftsjahr erworbenen Ansprüche an variabler Vergütung (noch nicht ausbezahlt). Die variable Vergütung umfasst kurzfristige, auf Jahresbasis bezogene Elemente. Von der Gesamtvergütung fallen auf den GB Markt 7.708 TEUR. Darin enthalten sind 5.387 TEUR für fixe Vergütung und 2.321 TEUR für variable Vergütung. Der GB Marktfolge umfasst insgesamt 3.582 TEUR Gesamtvergütung mit 449 TEUR für variable Vergütung. Der GB Zentrale Dienste vereinnahmt die verbleibenden 3.094 TEUR inkl. 2.682 TEUR Festvergütung. Im GB Markt haben 106 Mitarbeiter eine Auszahlung aus der variablen Vergütung erhalten. In den GBs Marktfolge und Zentrale Dienste waren jeweils 71 und 51 Mitarbeiter von der variablen Vergütung begünstigt.