

## **Vergütungsbericht der akf servicelease GmbH gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2017**

### **Einleitung**

Das Bundesministerium der Finanzen hat am 16.12.2013 aufgrund des §25a Absatz 6 des Kreditwesengesetzes die oben genannte Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten erlassen.

Die akf servicelease GmbH betreibt das Full-Service-Leasing i.S.d. § 1 Abs. 1a Nr. 10 KWG und ist somit als Institut i.S.d. § 1b KWG vom Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung erfasst.

Die akf servicelease GmbH gilt nicht als bedeutend i.S.d. § 17 Abs. 1 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. Die Offenlegung der Vergütungssysteme erfolgt entsprechend §16 Absatz 1 und 2 der InstitutsVergV.

### **I. Grundsätze zu den Vergütungssystemen**

Im Sinne dieser Verordnung ist oder sind

1. „Vergütung“ sämtliche finanzielle Leistungen und Sachbezüge, gleich welcher Art, sowie Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter, eine Geschäftsleiterin, ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhält. Nicht als Vergütung gelten finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, jeweils einschließlich der Leistungen der Altersversorgung, die von dem Institut aufgrund einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreize schaffen, finanzielle Risiken einzugehen, insbesondere Rabatte, betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen sowie bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes;
2. „Vergütungssysteme“ die institutsinternen Regelungen zur Vergütung sowie deren tatsächliche Umsetzung und Anwendung durch das Institut;
3. „variable Vergütung“ der Teil der Vergütung, dessen Gewährung oder Höhe im Ermessen des Instituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt, und zwar einschließlich der ermessensabhängigen Leistungen zur Altersvorsorge;
4. „ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung“ der Teil der variablen Vergütung, der zum Zweck der Altersversorgung im Hinblick auf eine konkret bevorstehende Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beim Institut vereinbart wird;
5. „fixe Vergütung“ der Teil der Vergütung, der nicht variabel im Sinne von Absatz 3 ist.

## II. Vergütungssystem

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

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 GmbH festgelegten Ziele zu erreichen. Die Vergütung soll damit dauerhaft zu einer weiterhin positiven Entwicklung beitragen und gleichermaßen die Interessen der akf servicelease GmbH, ihrer Mitarbeiter sowie ihrer Eigentümer gerecht werden.

Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsführung ist der Beirat verantwortlich. Die Geschäftsführung der akf servicelease GmbH ist für die Ausgestaltung angemessener Vergütungssysteme ihrer Mitarbeiter verantwortlich.

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 GmbH überprüft und ggf. neu festgesetzt.

Obwohl die akf servicelease GmbH nicht dem Bankenverband angehört, orientiert sie sich bei vergleichbaren Leistungsgruppen in der Gehaltsfestlegung an banktariflichen Regelungen: Dies gilt per 31.12.2016 für 36 Mitarbeiter. Für weitere 15 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. 20 Mitarbeiter sind als Aushilfen, Praktikanten und Werkstudenten bei der akf servicelease GmbH beschäftigt.

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 GmbH ist angemessen. Zum Zwecke des Gehaltsvergleichs erfolgt die Orientierung an der Gehaltsstruktur der akf bank GmbH & Co KG.

Die Geschäftsleitung ist neben einem Festgehalt mit einem weiteren Teil von rd. 70% bis 80% 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 Tantiemzahlung. 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 2016 belief sich auf T€ 3.488.; er teilt sich auf in T€ 2.965 fixe und T€ 523 variable Vergütung. Die Angaben beziehen sich auf die Kernmitarbeiter (einschl. Geschäftsführer) der akf servicelease GmbH in Deutschland, ohne Praktikanten oder Aushilfen. Der Kernmitarbeiterstand der akf servicelease GmbH in Deutschland zum 31.12.2016 betrug 51; davon sind 15 Begünstigte der variablen Vergütung.

### **III. Information von Mitarbeitern**

Die Mitarbeiter werden elektronisch im Intranet 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.