

**Vergütungsbericht  
der IKB Leasing-Gruppe (IKBL)  
gemäß §16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)  
für das Geschäftsjahr 2016/2017**

**Einleitung**

Die IKBL hat eine Selbsteinschätzung im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den so genannten „bedeutenden“ Instituten. Insbesondere liegt die Bilanzsumme der letzten drei Geschäftsjahre im Durchschnitt unter 10 Mrd. EUR (Deutschland 2,64 Mrd. EUR nach HGB / IKBL-Gruppe 3,19 Mrd. EUR nach IFRS). Weiterhin verfolgt das Institut ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

**Grundprinzipien der Vergütung**

Das Vergütungssystem verfolgt im Wesentlichen drei Grundprinzipien:

- markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung, inkl. Marktvergleich, sprachlich auch als „fixe Vergütung“ bezeichnet)
- leistungsorientierte variable Vergütung auf Basis des Zielvereinbarungssystems
- attraktiver Beitrag zur Altersversorgung (bei Mitarbeitern, die bis Sommer 2015 eingetreten sind)

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.

**Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung**

Erfolgsunabhängige Vergütung

(1) Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in zwölf gleichen Teilen zur Monatsmitte ausbezahlt wird. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter ein 13. Gehalt in Höhe eines Monatsgehaltes, das im November des Jahres ausbezahlt wird.

Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind u. a. die Qualifikation, die Funktion und dazugehörige Kompetenzen, die Stellung im Unternehmen (z. B. Hierarchieebene), die Beurteilung der bisher erbrachten Leistungen sowie die Erwartung der in Zukunft zu erbringenden Leistungen.

(2) Zusätzlich zum Jahresfestgehalt erhalten einzelne Mitarbeiter funktionsbezogene feste Zulagen für die Übernahme bestimmter Sonderrollen innerhalb oder neben 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 erfolgsunabhängigen Jahresfestgehalt erhalten alle Mitarbeiter eine auf Geschäftsjahresbasis bemessene variable Vergütung. Basis hierfür ist ein Zielwert, der für die Erreichung von 100% in der sog. Gesamtleistungsbeurteilung steht. Die Höhe des Zielwertes steht in Abhängigkeit von Funktion, Kompetenzen und Hierarchieebene.

Die Auszahlungshöhe ist zum Einen abhängig von der durch die zuständige Führungskraft durchgeführte Mitarbeiterbeurteilung und durch den Grad der Zielerreichung der in der zu Geschäftsjahresbeginn festgelegten Jahresziele, beides ergibt zusammen die Gesamtleistungsbeurteilung. Zum Anderen wird ein sog. Ergebnisfaktor für die Berechnung der Auszahlungshöhe der variablen Vergütung hinzugezogen, welcher sich aus vier Faktoren (Ertragslage, Risikotragfähigkeit, mehrjährige Kapitalplanung und Liquidität) ableitet. Der Ergebnisfaktor kann im Extremfall bis auf 0,0 absinken, was in diesem Fall bedeutet, dass für das jeweilige Geschäftsjahr keine variable Vergütung gezahlt wird. Die variable Vergütung ist bei maximaler Zielerreichung und bei einem Ergebnisfaktor von 1,0 auf 200% des individuellen Zielwertes begrenzt.

Die Auszahlung erfolgt aktuell nach Abschluss des unternehmensweiten Zielvereinbarungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung (Gesamtleistungsbeurteilung 0 – 2, bzw. 0% - 200%) sowie der Festsetzung des Unternehmensfaktors (Ergebnisfaktor 0 - 1) der maßgeblichen Leistungsperiode im Juli des Folgejahres.

Weitere variable Vergütungsbestandteile existieren nicht.

(2) Voraussetzung für die Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung und Auszahlung ist gem. §7 InstitutsVergV die Prüfung der Geschäftsführung und des Beirates, ob aus regulatorischer und ökonomischer Sicht ein positiver Gesamterfolg des Unternehmens vorliegt. Dieser Prüfprozess wird sowohl vor Beginn der Gehaltsrunde, als auch vor Auszahlung der variablen Vergütung durchlaufen.

(3) Gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV unterscheiden sich Vergütungsparameter für Mitarbeiter aus Kontrolleinheiten inhaltlich von den Vergütungsparametern von Mitarbeitern aus den zu kontrollierenden Einheiten. Die Parameter der Mitarbeiter aus Kontrolleinheiten 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

Weitere Sozial- und Nebenleistungen sind:

- Betriebliche Altersversorgung
- Vermögenswirksame Leistungen
- Kollektive Unfallversicherung
- Zuschuss zu ÖPNV
- in Abhängigkeit von der Funktion ggf. ein Firmenwagen

Weitere Vergütungsbestandteile bestehen nicht.

### **Darstellung der quantitativen Vergütungsinformation**

Die IKBL Deutschland ist in drei Geschäftsbereichen (GB) organisiert. Diese Geschäftsbereiche werden als GB Markt, GB Marktfolge und GB Zentralbereiche bezeichnet. Der Gesamtbetrag der Barvergütung über alle Geschäftsbereiche betrug 17.468 TEUR, was einem Anstieg von 15,7% im Vergleich zum Vorjahr entspricht, dies spiegelt allerdings auch Veränderungen in der Mitarbeiteranzahl und –struktur wider. Darin enthalten sind die tatsächlich ausbezahlte feste und variable<sup>1</sup> Vergütung (exklusive der ausgezahlten variablen Vergütung für das vorherige Geschäftsjahr) sowie die im Geschäftsjahr

---

<sup>1</sup> Prämien nach Prämienordnung fallen seit dem GJ 2014/15 weg

erworbenen Ansprüche an variabler Vergütung<sup>2</sup>. Von der Gesamtsumme entfallen 7.712 TEUR auf den GB Markt, darin enthalten sind 1.499 TEUR für die variable Vergütung. Die Mitarbeiter des GB Marktfolge erhalten insgesamt 3.465 TEUR, inklusive 285 TEUR variabler Vergütung. Die Mitarbeiter des GB Zentralbereiche erhalten 6.290 TEUR, davon sind insgesamt 560 TEUR variabel.

Im GB Markt haben 74 Mitarbeiter eine variable Vergütung erhalten, im GB Marktfolge 61 Mitarbeiter und im GB Zentralbereich 97 Mitarbeiter.

Der Betrag der Barvergütung der UTA Truck Lease betrug insgesamt 4.588 TEUR. Der Anteil der variablen Vergütung betrug 526 TEUR und wurde an 54 Mitarbeiter ausgezahlt.

Der Betrag der Barvergütung über alle europäischen Tochtergesellschaften der IKB Leasing betrug insgesamt 9.551 TEUR. Der Anteil der festen Vergütung betrug 7.695 TEUR. Der variable Anteil der Gesamtvergütung ist im Vergleich der einzelnen Länder unterschiedlich stark ausgeprägt. Das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. Insgesamt haben 169 Mitarbeiter im europäischen Ausland eine variable Vergütung erhalten.

Gemäß eigener interner Vorgabe darf die variable Vergütung im Innendienst aktuell 40 % des Gesamtjahresgehalts nicht übersteigen. Der höchste variable Anteil an der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters im Innendienst betrug im zurückliegenden Geschäftsjahr 26,7 %, der variable Anteil der Mitarbeiter im Innendienst lag im Durchschnitt bei 11,0 %. Der variable Anteil der Mitarbeiter im Vertriebsfunktionen betrug im Durchschnitt 22,3 %, der höchste individuelle Wert lag bei 46,5 %.

---

<sup>2</sup> Variable Vergütung, die erst im folgenden Geschäftsjahr ausgezahlt wird