

Vergütungsbericht

gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung (Stand 2017)

1. Geltungsbereich

Der Vergütungsbericht bezieht sich auf folgende zur VR Leasing Gruppe gehörende Unternehmen:
VR-LEASING Aktiengesellschaft, VR DISKONTBANK GmbH und BFL Leasing GmbH

2. Grundprinzipien der Vergütungssystematik

Die Vergütungssystematik basiert im Wesentlichen auf zwei Grundprinzipien:

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung auf Basis einer analytischen Stellenbewertung inklusive Marktvergleich
- Leistungs- und ergebnisorientierte variable Vergütung als Maximal-/Unternehmensbonus

3. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

3.1 Grundvergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresgrundgehalt, welches in zwölf gleichen Teilen jeweils zum 15. eines Monats ausgezahlt wird. Wird das Jahresgrundgehalt in Form von dreizehn Monatsgehältern gezahlt, erfolgt die Zahlung im November. Einen Teil der sich voraussichtlich im November ergebenden Zahlung kann bereits zusammen mit dem Juni-Gehalt ausgezahlt werden.

Grundlage für die Bestimmung der Höhe des Grundgehaltes sind die Gehaltsgruppen des Unternehmens, die auf Basis einer analytischen Stellenbewertung gebildet wurden.

Die angemessene Höhe der Grundvergütung und der Bandbreiten der Gehaltsgruppen werden regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche überprüft.

Grundgehaltserhöhungen erfolgen auf Basis der Tarifabschlüsse des privaten Bankgewerbes. Ausgenommen sind Führungskräfte sowie Mitarbeiter, die eine variable Vergütung auf Basis eines Bonus erhalten.

Für alle Mitarbeiter gilt: In Einzelfällen kann es, in Abstimmung zwischen Fachbereich und dem Bereich Personal, situationsabhängig Grundgehaltserhöhungen geben.

3.2 Variable Vergütung (Bonussysteme)

Im Vergütungssystem der Vorstände ist neben dem Grundgehalt, welches in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt wird, eine Bonuszahlung vorgesehen. Der Bonusanteil an der Gesamtvergütung beträgt ca. 30%. Diese Bonuszahlung besteht zu 40% aus einer einjährigen Komponente sowie zu 60% aus einer mehrjährigen Komponente mit dreijährigem, rückwärts gerichteten Bemessungszeitraum. Vertraglich ist ein Maximalbonusbetrag festgelegt, der bei 100 Prozent Zielerreichung ausgezahlt wird. Die Auszahlung erfolgt entsprechend der aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß § 20 InstitutsVergV (Deferral / Retention). Es besteht kein vertraglicher Anspruch auf einen Mindestbonus. Die Zielmessung erfolgt auf den Ebenen Unternehmen, Dezernat und Individuum. Die für den Bonus maßgeblichen Kriterien/Parameter

sowie die sonstigen Voraussetzungen und Bedingungen für dessen Entstehung und Auszahlung setzt der Aufsichtsrat für jedes Jahr gesondert zu Beginn eines Geschäftsjahres fest.

Die Führungskräfte der F1 Ebene erhalten ein Jahresgrundgehalt, welches in zwölf gleichen Teilen jeweils zum 15. eines Monats ausgezahlt wird. Darüber hinaus erhalten die F1 Führungskräfte eine variable Vergütung in Form eines Maximalbonus: Ein jährlicher Maximalbonusbetrag ist vertraglich vereinbart. Der Maximalbonus beträgt höchstens 20% der jeweiligen Gesamtvergütung. Der vollständige Bonus wird bei einer Zielerreichung von 100% zur Auszahlung gebracht. Der Bonus kann sich in der Bandbreite von 0 % und 100% bewegen und wird in Abhängigkeit der Erreichung der mit dem Vorstand abgestimmten Ziele festgelegt. Die Zielmessung erfolgt auf den Ebenen Unternehmen, Dezernat/Bereich und Individuum. Die für den Bonus maßgeblichen Kriterien sowie die sonstigen Voraussetzungen und Bedingungen für dessen Entstehung und Auszahlung setzt der Vorstand für jedes Jahr unter Beachtung der jeweils gültigen gesetzlichen Anforderungen, insbesondere der aufsichtsrechtlichen, gesondert zu Beginn eines Geschäftsjahres fest.

Alle Führungskräfte der F2 und F3 Ebene sowie die Mitarbeiter ab Gehaltsgruppe 10 erhalten ab 2017 eine einheitliche variable Vergütung in Form eines Unternehmensbonus. Der Unternehmensbonus ersetzt die alten Vergütungssysteme der Provision und der Tantieme.

Der Unternehmensbonus ist ein Maximalbonus und beträgt bei 100 Prozent Zielerreichung 10 Prozent des Jahresgrundgehaltes.

Um ein einheitliches und auf die aktuelle Geschäfts- und Risikostrategie abgestimmtes Handeln sowie den Zusammenhalt zu fördern, werden die für die Vorstandsvergütung maßgeblichen Ziele möglichst auf die Mitarbeiter übertragen. Zur Bemessung des Unternehmensbonus werden die Komponenten Unternehmensziele und Dezernats-/Ressortziele herangezogen, die auf das Gesamtunternehmen und dessen Top KPI fokussieren und somit die Strategie der VR Leasing Gruppe unterstützen.

Das Verhältnis der Unternehmensziele zu den Dezernats-/Ressortzielen beträgt aktuell: Unternehmensziele 5/8 zu Dezernats-/Ressortziele 3/8.

Nach Festsetzung der relevanten Unternehmensziele werden die Führungskräfte und Mitarbeiter, die einen Unternehmensbonus erhalten über das Intranet und in der Regel per Email persönlich über die Unternehmensziele informiert.

Die Bewertung der Zielerreichung der Einzelziele kann zwischen 0 Prozent und maximal 150 Prozent liegen. Die Einzelziele werden separat bewertet. Eine Über- oder Untererfüllung des einen Einzelziels hat keine Auswirkung auf die Feststellung des Zielerreichungsgrades des anderen Einzelziels.

Der Zielerreichungsgrad wird durch das Unternehmen nach Feststellung des Jahresabschlusses ermittelt und an die Mitarbeiter schriftlich kommuniziert.

Nach Ermittlung des Zielerreichungsgrades wird das jeweilige Ziel mit dem entsprechenden Gewichtungsfaktor multipliziert. Der Unternehmensbonus ergibt sich aus der Addition der so ermittelten Bonusanteile. Der ermittelte Betrag kann zwischen 0 Prozent und 100 Prozent des Ziel-Unternehmensbonus (=Maximalbonusbetrags) liegen.

4. Quantitative Betrachtung

Die Quantitative Betrachtung umfasst sowohl die Vergütung für die Mitarbeiter als auch die Vergütung für die Vorstände bzw. die Vergütung der Geschäftsführer der Tochtergesellschaften.

Die Grundvergütung und die variable Vergütung sowie der Anteil der Teilnehmer an den variablen Vergütungssystemen stellen sich wie folgt dar:

Grundvergütung aller Mitarbeiter 2016: 67.780 TEuro

4.1 Altsystem Rechenbare Tantieme (RT+ET) und Bonus:

Grundvergütung der Mitarbeiter mit RT/ET/Bonus 2016: 18.844 TEuro

Rechenbare Tantieme und Bonus Anspruch in 2016: 3.049 TEuro

Anzahl Begünstigte im
Verhältnis zu allen Mitarbeitern 2016: 18 %

4.2 Altsystem Provision:

Grundvergütung der Mitarbeiter mit Provision 2016: 10.652 TEuro

Provision in 2016: 3.908 TEuro

Anzahl Begünstigte im
Verhältnis zu allen Mitarbeitern 2016: 14 %