

## **Vergütungsbericht der adesion Leasing GmbH gem. § 7 Instituts-Vergütungsverordnung**

### Einleitung:

Die adesion Leasing GmbH hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der Instituts-Vergütungsverordnung vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „Bedeutenden Instituten“. Insbesondere ist die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahren deutlich unter 10 Milliarden €URO. Weiterhin verfolgt das Institut ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

### Vergütungspolitik:

Die Vergütungssysteme verfolgen im Wesentlichen 3 Grundprinzipien:

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Gehaltstruktur und Stellenbewertungen inkl. Marktvergleich)
- Leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungssystem)
- Attraktiver Beitrag zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeiter (individuelle Altersvorsorge und Versicherungspakete)

### Erfolgsunabhängige Vergütung:

- Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung.
- Zusätzlich zum Jahresfestgehalt erhalten einzelne Mitarbeiter funktionsbezogene feste Zulagen für die Übernahme bestimmter Sonderrollen innerhalb der ursprünglichen Funktion. Die Höhe der festgelegten Zulage ist gestaffelt nach Art der Sonderrolle. Die Auszahlung erfolgt einmal jährlich zusammen mit einem regulären Monatsgehalt.

### Erfolgsabhängige Vergütung:

Neben dem Grundgehalt bestehend aus 12 Monatsgehältern erhalten einige Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmensbereichs- und individueller Ebene. Die wesentlichen Parameter sind hierbei die Erreichung von bestimmten Zielvorgaben. Bei Vertriebsmitarbeitern stellen die Erreichung von Jahresneugeschäftsvolumen und erreichter Barwertmarge die Bemessungsgrundlagen dar. Der variable Anteil am Jahresfestgehalt kann bei vollständiger Zielerreichung bis zu 40 % betragen.

Weiterhin erhält der Geschäftsleiter langfristig orientierte variable Vergütungselemente in Form von Jahrestantiemen. Diese Jahrestantiemen richten sich nach der Entwicklung des

Substanzwertes sowie dem erreichten Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit der Gesellschaft. Der Anteil der variablen Vergütung am Jahresfestgehalt kann bei diesem Mitarbeiter bei vollständiger Zielerreichung bis zu 35 % betragen.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten werden Kontrollfunktionen (Leitung der Marktfolgeabteilungen) ausschließlich mit festen Vergütungsbestandteilen honoriert.

#### Vergütungsvergleich:

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 Höhe der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

#### Sonstige Vergütungselemente:

Weitere für alle Mitarbeiter zugängliche Sozial- und Nebenleistungen bestehen wie folgt:

- Firmenfahrzeuge für Vertriebsmitarbeiter und obere Führungskräfte
- Sonderkonditionen für Finanzierung von Leasingfahrzeugen
- Vermögenswirksame Leistungen

Zusätzlich erhalten alle Mitarbeiter das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung, die mit einem festen Beitrag in eine Pensionskasse einbezahlt wird. Auch die Möglichkeit der Übernahme einer Direktversicherung ist gegeben. Die Beiträge sind in Abhängigkeit der Zugehörigkeit zur Gesellschaft sowie in den Hierarchieebenen gestaffelt.

#### Quantitative Verteilung:

Die adesion Leasing GmbH ist in 2 Geschäftsbereiche organisiert. Diese Geschäftsbereiche werden Geschäftsbereich Markt und Geschäftsbereich Marktfolge bezeichnet. Der Gesamtbeitrag der Barvergütungen über alle Geschäftsbereiche beträgt 1,32 Mio. €. Darin enthalten sind alle tatsächlich ausbezahlten festen und variablen Vergütungen sowie die im Geschäft erworbenen Ansprüche variabler Vergütung, welche noch nicht ausbezahlt sind. Die variable Vergütung umfasst sowohl kurzfristige – auf Jahresbasis bezogene als auch langfristige - auf Mehrjahresbasis bezogene - Elemente.

Von der Gesamtvergütung, entfallen auf den Geschäftsbereich Markt 0,80 Mio. €. Darin enthalten sind 0,60 Mio. € für fixe Vergütung und 0,20 Mio. € für variable Vergütung. Der Geschäftsbereich Marktfolge umfasst insgesamt 0,52 Mio. € Gesamtvergütung mit 0,02 Mio. € für variable Vergütung.

Stand: 30.06.2018, Veröffentlichungsdatum Internet 25.07.2018