



## **Offenlegung i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung der GE Auto Service Leasing GmbH**

### **Stand September 2011**

Am 6. Oktober 2010 ist die Instituts-Vergütungsverordnung in Kraft getreten, die die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von im Kreditwesengesetz definierten Instituten regelt. Nach § 7 dieser Verordnung sind die Institute dazu verpflichtet die Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme und die Gesamtbeträge von fixer und variabler Vergütung zu veröffentlichen.

Die Vergütungssysteme der GE Auto Service Leasing GmbH orientieren sich an den in der Geschäftsstrategie niedergelegten Zielen und werden jährlich an die Marktgegebenheiten angepasst und durch Betriebsvereinbarungen sowie Zielvereinbarungen im Unternehmen umgesetzt.

Die Vergütungssysteme der GE Auto Service Leasing GmbH lassen sich wie folgt beschreiben:

Die fixe Vergütung der Mitarbeiter wird nach folgenden Kriterien festgesetzt:

- Aufgabe und Verantwortung der Position
- Interne Vergleichbarkeit mit gleichen oder ähnlichen Positionen
- Marktvergütung und Wettbewerbsfähigkeit

Zuzüglich dazu gibt es bei der Mehrheit der Mitarbeiter (ca. 57%) eine variable Vergütung, die einen wirksamen Verhaltensanreiz darstellt. Die variable Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zum Fixgehalt, da sie in den Nicht-Vertriebsbereichen 20% des Fixgehältes nicht übersteigt. Im Vertrieb ist ein höherer Anteil der variablen Vergütung denkbar, da dieser in Abhängigkeit des neuakquirierten Geschäftes steht.

Der Anspruch auf eine variable Vergütung richtet sich nach Funktion und Aufgabe der Position. Die Grundlage hieraus ergibt sich aus der jeweiligen Stelle und den dafür vorgesehenen Bonusplan. Derzeit finden nachstehende Bonuspläne Anwendung:

- a) Incentive Compensation EB
- b) Sales Incentive Compensation Provisionsvereinbarung
- c) Variable Incentive Compensation (SPB, LPB, PB)



Der "Incentive Compensation" Plan (a) findet Anwendung bei Mitarbeitern des Top-Managements. Die Berechnungsbasis beruht auf die persönliche Zielerreichung, gemessen am Erfolg des jeweilig verantworteten Bereiches und die Zielerreichung der GE Auto Service Leasing GmbH als Gesamtheit.

Der "Sales Incentive Compensation" Plan (b) findet Anwendung bei Mitarbeitern, die Vertriebsverantwortung im direkten Kontakt zu den Kunden und Partnern der Gesellschaft tragen. Diese Mitarbeiter sind mit einer festen prozentualen Größe an ihrem Vertriebs Erfolg bzw. mit einem festen Zielbetrag beteiligt

Der "Variable Incentive Compensation" Plan (c) findet Anwendung bei ausgewählten Mitarbeitern der zweiten Führungsebene der Nicht-Vertriebs-Mitarbeitern, sowie bei ausgewählten Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen. Als Berechnungsbasis dient ein Prozentsatz des jeweiligen Grundgehaltes bzw. mit einem Zielbetrag, der in einem für die Funktion angemessenen und marktgerechten Verhältnis steht.

Für die Mitarbeitergruppen mit einer variablen Vergütung und individuellen Zielvereinbarungen wird jährlich ein Bonustopf je Plan anhand des Unternehmenserfolges ermittelt. Aus diesem Topf wird für die Mitarbeiter ein Bonus festgesetzt. Die Zielvereinbarung wird durch HR geprüft.

Negative Anreize sind durch die jährliche Anpassung an den Markt und die verschiedenen Zieldefinitionen ausgeschlossen. Für die variable Vergütung der Kontrolleinheit Risk Management werden andere Ziele vereinbart als in den von ihr zu kontrollierenden Organisationseinheiten. Ein Interessenkonflikt kann somit ausgeschlossen werden.

Dadurch, dass sich die Vergütungssysteme an den Marktgegebenheiten und auch an dem Unternehmenserfolg orientieren sowie den gesetzlichen und auch regulatorischen Anforderungen gerecht werden, stehen sie mit den in der Geschäftsstrategie niedergelegten Zielen im Einklang. Änderungen der Strategien finden Berücksichtigung. Der Umfang und die Komplexität der Vergütungssysteme sind überschaubar und leicht anzupassen, so dass der Risikogehalt als niedrig angesehen werden kann.

Zusätzlich werden die Vergütungssysteme einer jährlichen Überprüfung unterzogen und wenn notwendig angepasst.

Die Summe der Personalbezüge der GE Auto Service Leasing GmbH für das Geschäftsjahr 2010 einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betrug 21.222 TEUR. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 218 Mitarbeiter betrug 1.684 TEUR.

Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Geschäftsaktivitäten und die Vergütungsstruktur, wie oben beschrieben, keine wesentlichen Risiken oder Komplexitäten beinhalten und somit auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses verzichtet wird.