

Vergütungsbericht

gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung

Stand: November 2011

Die AAB Leasing GmbH hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der *InstitutsVergV* vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere ist die Bilanzsumme im Durchschnitt seit Gründung am 18.09.2009 unter 10 Mrd. Euro geblieben. Weiterhin verfolgt die AAB Leasing GmbH ein einfaches, risikoabgesichertes Geschäftsmodell.

1 Vergütungsphilosophie

Die Vergütung erfolgt im Wesentlichen nach drei Prämissen:

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung) abhängig von Funktion und Hierarchie innerhalb der AAB Leasing GmbH
- Leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungs- und Mitarbeiterbeurteilungssystem)
- Attraktiver Beitrag zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeiter (betriebliche Altersvorsorge und Unfallversicherung)

2 Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

Die beiden Geschäftsbereiche (GB) der AAB Leasing GmbH „*Markt*“ und „*Marktfolge*“ unterscheiden sich im Verhältnis der fixen und variablen Gehaltsanteile wie folgt:

	GB „Markt Innendienst und Marktfolge“	GB „Markt „ Vertriebsaußendienst
Zusammensetzung der Gesamtvergütung in % (Verhältnis von fester zu variabler Vergütung im Durchschnitt)	90 : 10	70 : 30

3 Grundvergütung

Das Gehaltsgefüge resultiert aus den Parametern der Stellenprofile.

Grundlage für die Ermittlung der Höhe der individuellen Grundgehälter ist das Gehaltsgefüge der AAB Leasing GmbH sowie die besetzte Funktion und Hierarchiestufe.

Die angemessene Höhe der Grundvergütung und der Gehaltsbandbreiten der Mitarbeiter wird anhand von Vergütungsberichten und Marktvergleichen regelmäßig überprüft.

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresgrundgehalt, welches in 12 gleichen Teilen ausgezahlt wird. Die Auszahlung erfolgt jeweils monatsmittig zum 15. des Monats.

Grundgehaltserhöhungen können in gewissen Abständen als Inflationsausgleich oder als Reaktion auf die allgemeine Wirtschaftslage erfolgen.

4 Variable Vergütung

Die variable Vergütung ist im Vergütungsbereich (VB) „Markt Innendienst und Marktfolge“ und im VB „Markt Vertriebsaußendienst“ unterschiedlich.

Der VB „*Markt Innendienst und Marktfolge*“ kann eine zusätzliche variable Vergütung in Form eines Bonus erhalten, der sich nach der Erreichung von Zielen auf Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene richtet. Die Geschäftsführung legt dafür ein Gesamtbudget fest.

Der VB „*Markt Vertriebsaußendienst*“ hat eine variable Gesamtvergütung.

Ein festgelegtes Grundgehalt ist wesentlicher Bestandteil der Gesamtvergütung. Der monatliche Auszahlungsbetrag erhöht sich um einen zusätzlichen variablen Anteil, der sich nach der Erreichung von individuell vereinbarten Ertragszielen richtet.

5 Sonstiges

Weiterhin bestehen neben der festen und variablen Vergütung Sozial- und Nebenleistungen in Form von

- Vermögenswirksamen Leistungen
- Essenschecks für Vollzeitmitarbeiter im Innendienst
- Dienstwagen für den angestellten Außendienst und Abteilungsleiter, die aufgrund ihrer Funktion direkten Kundenkontakt haben
- Unfallversicherung für Dienstwagenberechtigte

Außerdem erhalten alle Mitarbeiter außerhalb der Probezeit und innerhalb eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine betriebliche Altersversorgung, deren Beitrag vom Grundgehalt abhängig ist.

6 Quantitative Vergütungsinformation

Geschäftsjahr 2010	GB „Markt Innendienst und Marktfolge“	GB „Markt „ Vertriebsaußendienst
Gesamtbetrag der Vergütung in TEUR (inkl. Geschäftsleitung)	1.494	1.309
Davon fixe Vergütung in TEUR	1.324	907
Davon variable Vergütung in TEUR (auf Jahresbasis)	167	402
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung im Verhältnis zu allen Mitarbeitern 2010 in %	87	67