

Vergütungsbericht der Bank Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe AG gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) für das Geschäftsjahr 2010

1. Einleitung

Die Bank Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe AG, im Nachfolgenden BDK genannt, ist im Sinne der InstitutsVergV vom 6.10.2010 ein nicht bedeutendes Institut.

Die BDK und die ALD Lease Finanz GmbH (ALD LF) arbeiten in Personalunion. Die ALD LF verfügt über kein eigenes Personal. Alle Mitarbeiter sind Mitarbeiter der BDK. Insoweit beschränkt sich die Betrachtung auf die Vergütungssysteme der BDK.

Der Begriff „Mitarbeiter“ wird synonym für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet.

2. Vergütungsphilosophie

Die Vergütungspolitik ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik, um Bewerber für das Unternehmen zu gewinnen, Mitarbeiter zu motivieren, zu entwickeln und zu halten. Die Balance zwischen diesen Zielen und Anforderungen sowie den wachsenden Ausgaben des Unternehmens, von denen einer der Hauptbestandteile das Personalbudget ist, ist die Zielsetzung der Vergütungspolitik.

Alle Mitarbeiter der BDK erhalten ein Festgehalt. Darüber hinaus bestehen für einen Teil der Mitarbeiter Vereinbarungen über variable Vergütungen.

Alle Vergütungssysteme sind so ausgerichtet, dass sie keine Anreize bieten, hohe Risiken einzugehen. Wie nachstehend dargestellt, bestehen keine signifikanten Abhängigkeiten für Mitarbeiter von einer variablen Vergütung noch lassen sich aus den Zielvereinbarungen Interkonflikte von Kontrolleinheiten und kontrollierten Organisationseinheiten ableiten.

2.1 Grundsätze

2.1.1 Allgemein

1. Die Vergütungspolitik ist transparent und nachvollziehbar
2. Sie berücksichtigt die Unterschiedlichkeiten der beruflichen Situationen und behindert die berufliche Mobilität nicht.

2.1.2 Vier grundsätzliche Prinzipien

1. Die Vergütung wird im entsprechenden Kontext des Unternehmens und des Arbeitsmarktes sowie im übergreifenden Zusammenhang unter Berücksichtigung von fixen und variablen Bestandteilen festgelegt.
2. Vergütung muss beides, individuelle und kollektive Leistung berücksichtigen.
3. Die Beteiligung der Mitarbeiter am Aktienprogramm der Société Générale ist ein entscheidender Faktor für die Einung der Unternehmensgruppe.
4. Das Unternehmen befolgt die gesetzlichen Vorschriften sowie die Finanzwesen-Grundsätze der Unternehmensgruppe.

3. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

3.1 Fixe Vergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in 12 gleichen Teilen zum Monatsende ausgezahlt wird. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen sowie die Beurteilung der bisher erbrachten Leistung. Zusätzliche Vergütungsbestandteile, wie z. B. Weihnachtsgeld und vermögenswirksame Leistungen, werden nach dem jeweils anzuwendenden Tarif in Anlehnung an den Tarifvertrag für das Deutsche Kraftfahrzeuggewerbe gezahlt.

3.2 Variable Vergütung

Neben dem Jahresfestgehalt erhalten berechnete Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene. Die wesentlichen Parameter sind dabei Return on Equity, Cost-Income-Ratio, und Operation Income.

Die Ziele unterteilen sich in drei Zielebenen: Unternehmensziele, individuelle Ziele und Ermessensziele.

Für die Mitarbeiter im Außendienst werden die Ziele wie folgt gewichtet: Unternehmensziele mit maximal 20 %, individuelle Ziele mit maximal 70 % und Ermessensziele mit maximal 10 %.

Für die übrigen Mitarbeiter gilt die Gewichtung wie folgt: Unternehmensziele mit maximal 40%, individuelle Ziele mit maximal 35% und Ermessensziele maximal 25%.

Berechtigte Mitarbeiter erhalten einen Zielwert (Zielbonus) für die Höhe des variablen Anteils der Vergütung an der Gesamtvergütung bezogen auf 100% Zielerreichung. Der Anteil an der Gesamtvergütung beträgt bei 100% Zielerreichung maximal 25%. Die Zielerreichung ist begrenzt, damit der Anteil des tatsächlichen Jahreseinkommens 150% nicht übersteigt. Bei Außendienstmitarbeitern ist die Zielerreichung der individuellen Ziele auf 300 % begrenzt.

Für alle übrigen Mitarbeiter gilt eine Begrenzung der Zielerreichung bis max. 125 % für alle Parameter der Ziele.

Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad bestimmt. Die Auszahlung erfolgt nach Abschluss des unternehmensweiten Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung sowie der Feststellung des Jahresabschlusses im März des Folgejahres der maßgeblichen Leistungsperiode.

Die Bonusregelung der Geschäftsführung ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die quantitativen und qualitativen Zielwerte werden zwischen dem Beirat und der Geschäftsführung vereinbart.

Der Aufsichtsrat der BDK überwacht auf Geschäftsführungsebene, dass fixe und variable Vergütungen in angemessenem Verhältnis stehen (u. a. durch Festlegung von Obergrenzen für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung) und dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung für Geschäftsführer besteht.

Für Kontrolleinheiten wird sichergestellt, dass über die Ausgestaltung der Tätigkeit keine Interessenkonflikte entstehen und die variable Vergütung keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfaltet, die den Kontrollaufgaben zuwiderläuft.

4. Sonstiges

Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter eine betriebliche Altersvorsorge, die auf Grund der geltenden Versorgungsregelung mit einem auf einem versicherungsmathematischen Gutachten beruhenden Betrag in Form einer sog. Direktzusage zurückgestellt werden.

5. Offenlegung von Vergütungskennziffern

Gesamtbetrag der Vergütung (inkl. GF):	21.873.310 EURO
davon fixe Vergütung	19.717.746 EURO
davon variable Vergütung (Jahresbasis):	2.155.564 EURO
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung:	198

Bank Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe AG