

Vergütungsbericht der Leasinggesellschaft der Autobank GmbH für das Geschäftsjahr 2018 gem. § 7 Instituts-Vergütungsverordnung

1. Grundprinzipien der Vergütungssystematik

Als Finanzdienstleistungsinstitut gem. §1 Abs. 1a KWG ist die Leasinggesellschaft der Autobank GmbH zur Aufstellung eines Vergütungsberichts verpflichtet.

Die Leasinggesellschaft der Autobank GmbH weist im Durchschnitt der jeweiligen Stichtage der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre eine Bilanzsumme in Höhe von weniger als € 15 Mrd. aus und ist somit kein bedeutendes Institut i.S.d. § 17 Abs. 1 InstitutsVergV. Ebenso ist sie auch nicht von der BaFin nach § 17 Abs. 3 InstitutsVergV als bedeutendes Institut bestimmt worden.

Zum Bilanzstichtag 31.12.2018 waren bei der Gesellschaft neben dem Geschäftsführer 2 Mitarbeiter angestellt.

2. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

Die im Rahmen der Personalstrategie festgelegte Vergütungspolitik der Gesellschaft ist an einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung ausgerichtet. Insofern soll eine markt- und leistungsgerechte Entlohnung der Mitarbeiter dazu beitragen, die gesteckten Ziele der Gesellschaft zu erreichen, ohne dabei falsche Anreize hinsichtlich der Eingehung von unverhältnismäßig hohen bzw. unkalkulierbaren Risiken zu setzen.

Demzufolge besteht das Vergütungssystem aus 2 Säulen:

- 1) Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung über Festgehälter,
- 2) In Abhängigkeit von der Position eine variable Zahlungen als Tantieme-, Provisions- oder Sonderzahlungen.

2.1 Grundvergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresgrundgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich 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 vergangenen Leistungen.

In Abhängigkeit von der Position gewährt die Gesellschaft den Mitarbeitern auch Zusatzleistungen wie z.B. Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstwagen.

2.2 Variable Vergütung

Die Gesellschaft behält sich vor, in einzelnen Fällen neben dem Grundgehalt eine jährliche Sonderzahlung bei herausragender Leistung zu zahlen. Die Sonderzahlungen betragen mit zunehmender unternehmerischer Verantwortung zwischen 20 % und 120 % eines monatlichen Einkommens.

5. Quantitative Verteilung

Die Personalaufwendungen für das Geschäftsjahr 2018 haben 158 TEUR betragen. Zum Ende des Jahres waren nur noch Mitarbeiter aus dem Bereich Marktfolge angestellt.

Die Geschäftsführung

22. Februar 2019