

Vergütungsbericht der ALD Lease Finanz GmbH gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) für das Geschäftsjahr 2014

1. Einleitung

Die ALD Lease Finanz GmbH im Nachfolgenden ALD LF genannt, ist im Sinne der InstitutsVergV vom 16.12.2013 ein nicht bedeutendes Institut.

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

Derzeit ist der einzige Mitarbeiter der ALD LF der Geschäftsführer. Die nachstehende Darstellung stellt die Vergütung des Geschäftsführers dar. Die Regelungen gelten entsprechend für weitere Mitarbeiter, die noch eingestellt werden.

2. Vergütungsphilosophie

Die Vergütungspolitik ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik, 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.

Mitarbeiter der ALD LF erhalten ein Festgehalt und eine variable Vergütung.

Das Vergütungssystem ist so ausgerichtet, dass es keine Anreize bietet, hohe Risiken einzugehen. Wie nachstehend dargestellt, bestehen keine signifikanten Abhängigkeiten für Mitarbeiter von einer variablen Vergütung, noch lassen sich aus den Zielvereinbarungen Interessenkonflikte 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

Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in 12 gleichen Teilen zum Monatsende 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 bisher erbrachten Leistung.

3.2 Variable Vergütung

Neben dem Jahresfestgehalt erhalten berechnete Mitarbeiter einen zusätzlichen jährlichen Bonus, der durch den Verwaltungsrat unter Berücksichtigung des Jahresabschlusses sowie der persönlichen Leistungen festgesetzt wird und durch die Gesellschafterversammlung nach Verabschiedung des Jahresabschlusses zur Auszahlung gebracht wird.

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

Der Verwaltungsrat überwacht für die Vergütung der Geschäftsführung, dass fixe und variable Vergütungen in angemessenem Verhältnis stehen 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

Für künftige Mitarbeiter besteht die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge in Form einer Direktversicherung oder die mitarbeiterfinanzierte „Rückgedeckte Unterstützungskasse“ in Form der Entgeltumwandlung.

Für den Geschäftsführer besteht eine betriebliche Altersvorsorge, die auf Grund der geltenden Versorgungsregelung mit einem auf einem versicherungsmathematischen Gutachten beruhenden Betrag in Form einer sog. Direktzusage zurückgestellt wird.

5. Offenlegung von Vergütungskennziffern

Gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit § 26 a Absatz 2 KWG hat jedes Institut bei der Veröffentlichung von Informationen zur Offenlegung von Vergütungsziffern den Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz zu beachten. Folglich beschränkt sich die Veröffentlichung auf allgemeine Vergütungskennziffern.