

Vergütungsbericht

gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung (Stand 1. April 2011)

1. Grundprinzipien der Vergütungssystematik

Die Vergütungssystematik basiert im Wesentlichen auf zwei Grundprinzipien:

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung auf Basis einer analytischen Stellenbewertung inklusive Marktvergleich
- Leistungsorientierte variable Vergütung als Tantieme-, Provisions- und Sonderzahlungen, vornehmlich auf Basis von Zielvereinbarungssystemen

2. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

2.1 Grundvergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresgrundgehalt, welches in 12 gleichen Teilen jeweils zum 15. eines Monats ausgezahlt wird. Wird das Jahresgrundgehalt in Form von 13 Monatsgehältern gezahlt, erfolgt die Zahlung des 13. Monatsgehaltes in den Monaten Juni und November eines Jahres.

Grundlage für die Bestimmung der Höhe des Grundgehaltes sind die Gehaltsgruppen des Unternehmens, die auf Basis einer Analytischen Stellenbewertung gebildet wurden.

Die angemessene Höhe der Grundvergütung und der Gehaltsbandbreiten der Gehaltsgruppen werden regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche überprüft.

Grundgehaltserhöhungen erfolgen auf Basis der Tarifabschlüsse des Bankgewerbes. Ausgenommen sind Führungskräfte sowie Mitarbeiter, die eine variable Vergütung auf Basis des Systems der Rechenbaren Tantieme erhalten und Vertriebsmitarbeiter mit 40 % variablem Anteil.

2.2 Variable Vergütung

2.2.1 Rechenbare Tantieme

Neben dem Grundgehalt erhalten Mitarbeiter ab der Gehaltsgruppe 10 sowie Führungskräfte eine variable Vergütung auf Basis des Systems der Rechenbaren Tantieme, das die Zielerreichung auf Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene incentiviert. Soweit Mitarbeiter provisionsberechtigt sind, gehen die Provisionsregelungen vor.

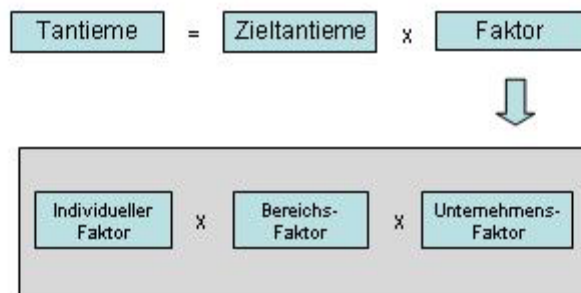
In Abhängigkeit von Funktion und Hierarchieebene hat jeder Teilnehmer an der Rechenbaren Tantieme einen Zielwert für die Höhe des variablen Anteils der Vergütung (Zieltantieme). Die individuelle Zieltantieme bemisst sich nach einem bestimmten Prozentsatz des rechnerischen Mittelwerts der jeweiligen Gehaltsgruppe. Dieser Zielwert steigt mit der Höhe der Hierarchiestufe und liegt - bezogen auf den jeweiligen Mittelwert der Gehaltsgruppe – zwischen 10 % und 35 %.

Der variable Anteil ist bei maximaler Zielerreichung auf das Doppelte der Zieltantieme begrenzt.

Die Tantiemeauszahlung erfolgt nach Feststellung der individuellen Leistung, der Bereichsergebnisse sowie der Feststellung des Jahresabschlusses der maßgeblichen Leistungsperiode.

Rechenbare Tantieme

Berechnungsformel:



2.2.2 Rechenbare Tantieme VR Factorem

Neben dem Grundgehalt erhalten Führungskräfte ab Abteilungsleiterstatus eine variable Vergütung auf Basis des Systems der Rechenbaren Tantieme, das die Zielerreichung auf Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene incentiviert.

Jeder Teilnehmer an der Rechenbaren Tantieme erhält einen Zielwert, der zwischen 15% und 20% des jeweils vereinbarten Fix-Gehaltes liegt.

Der variable Anteil ist bei maximaler Zielerreichung auf das Doppelte der Zieltantieme begrenzt.

Die Tantiemeauszahlung erfolgt nach Feststellung der individuellen Leistung, der Bereichsergebnisse sowie der Feststellung des Jahresabschlusses der maßgeblichen Leistungsperiode.

2.2.3 Provision

2.2.3.1 Marktbereiche Mobilien

Die Mitarbeiter der Marktseite Mobilien erhalten neben dem Grundgehalt eine Provision. Die Provision ermittelt sich durch Multiplikation der Zielprovision mit der Zielerreichung. Die Zielprovision bewegt sich zwischen 15% und 40 % des Mittelwertes der jeweiligen Gehaltsgruppe. Die Ziele bestehen aus Ertrags- und strategischen Zielen. Die Gewichtung der Ertragsziele kann zwischen 50 % und 80 % variieren. Die Gewichtung der Strategieziele wird korrespondierend mit 20 % bis 50 % gewichtet.

Provision Vertrieb Mobilien - Außendienst

Berechnungsformel:

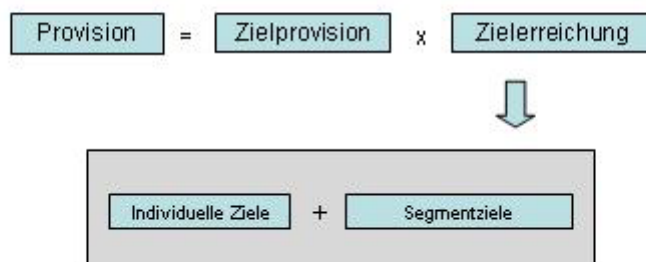


2.2.3.2 Middle Office

Die Mitarbeiter der Marktseite Middle Office erhalten neben dem Grundgehalt eine Provision. Die Provision ermittelt sich durch Multiplikation der Zielprovision mit der Zielerreichung. Die Zielprovision beträgt 5 % des Mittelwertes der jeweiligen Gehaltsgruppe. Die Ziele bestehen in der Regel aus individuellen Zielen und Segmentzielen. Die Gewichtung der einzelnen Ziele kann variieren.

Provision Vertrieb Mobilien – Middle Office

Berechnungsformel:



2.2.3.3 Marktbereich Immobilien

Die Mitarbeiter der Marktseite Immobilien erhalten neben dem Grundgehalt eine Provision. Die Provision wird durch Multiplikation des Barwertertrages mit dem Provisionssatz ermittelt. Der Provisionssatz wird vom Unternehmen festgelegt und kann in Abhängigkeit der Geschäftsentwicklung, der sich daraus ergebenden Gebietsziele sowie der Kostenentwicklung verändert werden.

Provision Immobilien

Berechnungsformel:

$$\text{Provision} = \text{Barwertertrag} \times \text{Provisionssatz}$$

2.2.3.4 Automarkt

Die Automobilverkäufer des Automarktes erhalten neben dem Grundgehalt eine Provision. Die Provision ermittelt sich durch Multiplikation der abgeschlossenen Verträge und einem Provisionssatz. Die Zielprovision bewegt sich zwischen 30 % und 50 % des Mittelwertes der jeweiligen Gehaltsgruppe. Die Ziele bestehen aus Ertragszielen und Cross-Selling-Zielen (Versicherungen, Finanzierungsprodukte etc.) Die Gewichtung der Ertragsziele kann zwischen 50 % und 80 % variieren. Die Gewichtung der Cross Selling Ziele wird korrespondierend mit 20 % bis 50 % gewichtet.

2.2.3.5 VR Factorem

Die Mitarbeiter im Vertrieb erhalten neben dem Grundgehalt eine Provision. Die Provision wird auf Basis einer vom Vertriebsbudget jährlich abgeleiteten Zielprovision und der abgeschlossenen neu akquirierten Verträge sowie vereinnahmter Gebühren im laufenden Geschäftsjahr monatlich ermittelt. Die Zielprovision bewegt sich in der Regel im Ist-Vergleich zum Gesamtgehalt nicht über 25%.

2.2.3.6 Sonderzahlung VR Factorem

Alle Mitarbeiter (excl. Abteilungsleiter, Mitarbeiter im Vertrieb und Tarifmitarbeiter) der VR Factorem erhalten neben dem Grundgehalt eine erfolgsabhängige Sonderzahlung.

Die Sonderzahlung ist an die Erreichung von persönlichen Zielen geknüpft.

Bei 100% Zielerreichung beträgt der Bonus durchschnittlich ein Monatsgehalt.

3. Quantitative Betrachtung

Die Grundvergütung und die variable Vergütung sowie die Anzahl der Teilnehmer an den variablen Vergütungssystemen stellen sich wie folgt dar:

Grundvergütung aller Mitarbeiter 2010:	67.500 TEuro
--	--------------

3.1. Rechenbare Tantieme (RT):

Grundvergütung der Mitarbeiter mit RT 2010:	15.670 TEuro
---	--------------

Rechenbare Tantieme Anspruch in 2010:	3.130 TEuro
---------------------------------------	-------------

Anzahl Begünstigte im Verhältnis zu allen Mitarbeitern 2010 :	15 %
--	------

3.2. Provision/Sonderzahlung (Prov/SZ):

Grundvergütung der Mitarbeiter mit Prov/SZ 2010:	19.640 TEuro
--	--------------

Provision/Sonderzahlung in 2010:	5.160 TEuro
----------------------------------	-------------

Anzahl Begünstigte im Verhältnis zu allen Mitarbeitern 2010:	35 %
---	------