

Bericht zur Umsetzung der Instituts-Vergütungsverordnung UniCredit Leasing Deutschland Gruppe (UCL Deutschland Gruppe) Geschäftsjahr 2017

UniCredit Leasing GmbH (UCL)

UniCredit Leasing Finance GmbH (UCLF)

BaLea Soft GmbH & Co. KG (wurde zum 17.07.2017 auf die UCL verschmolzen.)

Selbsteinschätzung

Die Instituts-Vergütungsverordnung ist am 13.10.2010 in Kraft getreten und gilt für alle Institute im Sinne des § 1 Abs. 1b des KWG (Kreditinstitute und Finanzdienstleistungsinstitute). Zum 01.01.2014 erfolgte eine Neufassung und mit Gültigkeit ab 04. August 2017 trat eine Neufassung der Instituts-Vergütungsverordnung in Kraft.

Die Verordnung unterscheidet zwischen allgemeinen und besonderen Anforderungen an Vergütungssysteme. Während die allgemeinen Anforderungen für alle erfassten Unternehmen und für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter und Mitarbeiter gelten, sind die weitergehenden besonderen Anforderungen nur für „bedeutende“ Unternehmen relevant.

Ein Unternehmen gilt im Sinne der Verordnung als „nicht bedeutend“, wenn seine Bilanzsumme unter 15 Mrd. EUR liegt. Die Bilanzsumme der UCL Deutschland Gruppe per 31.12.2017 belief sich auf 3,393 Mrd. EUR, davon entfielen auf die UCL 2,396 Mrd. EUR und die UCLF 1,197 Mrd. EUR. Damit gilt die UCL Deutschland Gruppe im Sinne der Verordnung als nicht bedeutend und muss die allgemeinen, nicht aber die besonderen Anforderungen gemäß Verordnung erfüllen.

Die Muttergesellschaft der UCL Deutschland Gruppe ist die UniCredit Bank AG. Sie unterliegt den Regelungen für bedeutende Unternehmen gemäß § 17 der Instituts-Vergütungsverordnung. In diesem Rahmen waren auch die Risk Taker (Identified Staff) in der UniCredit AG Sub Group zu identifizieren und zu definieren. Die Geschäftsführer der UCL Deutschland Gruppe wurden als sogenannte Risk Taker eingestuft.

Darstellung der Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2017

Die Unternehmen der UCL Deutschland Gruppe UniCredit Leasing GmbH (UCL), UniCredit Leasing Finance GmbH (UCLF) werden in Raum- und Personalunion geführt. Am 31.12.2017 waren für die UCL 230 und für die UCLF 37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Die Vergütungssysteme der Geschäftsführung, der Leitenden Angestellten und der Mitarbeiter gestalten sich wie folgend dargestellt.

Geschäftsführer

Das Vergütungssystem für die zwei Geschäftsführer richtet sich nach den "Rules of 2017 Group Incentive System, Senior Vice President and above" Juni 2017, s. Anlage und liegt daher nicht in der Ausgestaltungssphäre der UCL Deutschland Gruppe.

Wie in der Anlage beschrieben erfolgt die Ausgestaltung und Höhe der fixen und variablen Vergütung von Geschäftsführern gemäß § 10 Institutsvergütungsverordnung.

Mitglieder des Management Committees

Die Mitglieder des Management Committees, unterliegen den Regelungen eines gesonderten Vergütungssystems. Das Vergütungssystem wird in Anlage 5 zur BV IESY vom 30.05.2013 beschrieben (s. Anlage) und sieht für diese Personengruppe eine Basisvergütung und eine variable Vergütungskomponente (Bonus) vor. Die Jahres-Basisvergütung besteht aus 12 Monatsbruttogehältern.

Der Bonus ist abhängig von der individuellen Performance eines Mitarbeiters, wobei die Grundlage eine sogenannte MBO-Scorecard/Goal Card bildet, die an den jeweiligen Mitarbeiter vergeben wird, und des Erfolgsfaktors der UCL Deutschland Gruppe im abgelaufenen Geschäftsjahr. Bei einer Zielerreichung von mindestens 80% wird ein Bonus in Höhe von 5% der Jahres-Basisvergütung, bei 100% Zielerreichung ein Bonus in Höhe von 10% der Jahres-Basisvergütung und bei 120% Zielerreichung ein Bonus in Höhe von 20% der Jahres-Basisvergütung gewährt. Mögliche Zielerreichungsgrade zwischen 80% und 100% sowie zwischen 100% und 120% (Zwischenwerte) werden jeweils linear interpoliert. Die maximale Höhe einer Bonusvergütung beträgt 20% der Basisvergütung. Die Auszahlung der variablen Vergütung ist jeweils im Mai des darauffolgenden Geschäftsjahres vorgesehen.

Andere Mitarbeitergruppen

Das Vergütungssystem wird in der BV IESY vom 30.05.2013 detailliert beschrieben (s. Anlage). Es sieht für alle Personen dieser Mitarbeitergruppe eine Fixvergütung und eine variable Vergütungskomponente (Bonus) vor. Für eine Mitarbeitergruppe, Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst, die Anlage 3 zur BV IESY näher beschrieben ist, gilt darüber hinaus noch ein sogenannter Performance Bonus.

Die Jahres-Fixvergütung besteht aus 12 Monatsbruttogehältern sowie einer Sonderzahlung i.H.v. 0,75 Monatsbruttogehältern. Die fixe Sonderzahlung wird jeweils im Dezember eines Jahres ausbezahlt.

Die individuelle Bonushöhe richtet sich nach der individuellen Performance – in Verbindung mit einer individuellen sogenannten Goal Card, die an den jeweiligen Mitarbeiter vergeben wird, – und dem erreichten Geschäftsergebnis der UCL Deutschland Gruppe. Hierfür wurde ein sogenannter Erfolgsfaktor mit einer KPI "net profit before tax" des UCL Teilkonzerns (inkl. Mobility Concept GmbH) definiert. Auf eine detaillierte Beschreibung der Ermittlung der individuellen Performance wird an dieser Stelle verzichtet. Dies ist in den Ziffern 3.3.5 und 3.3.6 der BV IESY nachzulesen.

Der Bonusbasiswert, der die Grundlage für die Berechnung des individuellen Bonus darstellt, beträgt 0,75 Monatsbruttogehälter.

Die individuelle Bonushöhe wird demnach von

- der Einkommenshöhe,
 - dem Erfolgsfaktor,
 - der individuellen Leistungsbewertung,
 - der diskretionären Bewertung durch die Führungskraft innerhalb der Bonusstufen und
 - dem Bonusbudget
- beeinflusst.

Die Auszahlung des Bonus erfolgt im Mai des darauffolgenden Geschäftsjahres.

Die Grundlage für die Berechnung des **Performance Bonus** für den Vertriebsaußendienst für 2017 ist in Anlage 3 der BV IESY, Ergänzungsvereinbarung zur BV IESY vom 28.12.2017 geregelt. In die Berechnung fließen sowohl die Ergebnisse aus dem Neugeschäft als auch aus dem Nachgeschäft ein. Daneben fließen weitere Parameter wie Abrechnung vorläufiger Verträge und EWB-Bildung bezogen auf das jeweilige Geschäftsjahr sowie Schadenssummen aus OP-Risk Meldungen ein. Der Performance Bonus beträgt 4,35% dieser Grundlage multipliziert mit dem Erfolgsfaktor gemäß Anlage 1 der BV IESY. Der individuelle Performance Bonus kann maximal 1 ½ Monatsgrundgehälter betragen. Die Auszahlung erfolgt im Mai des darauffolgenden Geschäftsjahres.

Damit werden sowohl quantitative als auch qualitative Messgrößen in die Bewertung des Performance Bonus einbezogen.

Das beschriebene Vergütungssystem ist im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vom 30.05.2013 sowie der Ergänzungsvereinbarung zur BV IESY vom 28.12.2017 schriftlich niedergelegt und ist damit grundsätzlich auch Gegenstand des Anstellungsvertrages eines jeden Mitarbeiters.

Quantitative Angaben zur Vergütung

Der Personalaufwand (GuV) für Geschäftsführung, Mitglieder des Management Committees und andere Mitarbeitergruppen einschließlich sozialer Abgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge und Unterstützung betrug im Jahr 2017 insgesamt EUR 24.497 Mio. Die nachfolgende Darstellung zeigt den Gesamtbetrag der Vergütung sowie den Anteil der fixen und der variablen Vergütung für die Geschäftsbereiche Markt, Marktfolge und Zentrale auf.

Vergütung in EUR, 2017	MARKT	MARKTFOLGE	ZENTRALE	Gesamt
Gesamtbetrag Vergütung	10.492.619	4.060.974	5.266.722	19.820.315
-davon fixe Vergütung	9.746.166	3.827.642	4.854.779	18.428.587
-davon variable Vergütung	746.453	233.332	411.943	1.391.727

Berichterstattung zur Umsetzung der Instituts-Vergütungsverordnung

Die oben beschriebenen Vergütungssysteme wurden durch die Geschäftsführung und die Personalleitung auf Einhaltung der Bestimmungen der Instituts-Vergütungsverordnung überprüft.

§ 3 Verantwortlichkeiten, Beteiligung der Kontrolleinheiten

Die Geschäftsführung trägt bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme für „nicht leitende Mitarbeiter des Management Committees“ und „Andere Mitarbeitergruppen“ der UCL Deutschland Gruppe die Verantwortung. Im Rahmen von Änderungen der Vergütungssysteme wird die Geschäftsführung entsprechend involviert.

Der Beirat der UCL Deutschland Gruppe wird einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert.

Kontrolleinheiten (Geschäftsleiter, Risikomanagement, Risikocontrolling, Compliance, Revision und Human Resources) werden im Rahmen von Änderungen und zur Ausübung ihrer Überwachungsfunktion eingebunden.

§ 4 Ausrichtung an der Strategie des Instituts

Die Ausrichtung der individuellen Ziele der Mitarbeiter erfolgt anhand der Geschäftsstrategie. In diesem Zusammenhang werden jährlich jeweils unterschiedliche und individuelle Ziele (Goal Cards) je nach Bereichen und Verantwortlichkeiten vergeben.

§ 5 Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme

Die aktuellen Vergütungssysteme werden der Forderung nach einem angemessenen Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung gerecht. Ebenfalls ist eine angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung gegeben. Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken durch eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung werden demgemäß vermieden.

Die Art der individuellen Ziele (Goal Cards) beziehen sich in den Kontrolleinheiten im Wesentlichen auf qualitative Ziele. Sie laufen daher der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten gegenüber den kontrollierten Organisationseinheiten nicht zuwider und bieten daher auch keine Gefahr für Interessenskonflikte.

Wie oben dargestellt, beträgt der Bonusbasiswert, der die Grundlage für die Berechnung des individuellen Bonus eines Mitarbeiters ist, 0,75 Monatsbruttogehälter.

Weiterhin wird die individuelle Bonushöhe von mehreren Parametern, wie

- der Einkommenshöhe,
 - dem Erfolgsfaktor,
 - der individuellen Leistungsbewertung anhand von individuellen Zielen,
 - der diskretionären Bewertung durch die Führungskraft innerhalb der Bonusstufen und
 - dem Bonusbudget
- beeinflusst.

Grundlagen für die individuelle Bonushöhe stellen die persönlichen Mitarbeitergespräche (Performance Management Tool) sowie die individuellen Ziele (Goal Cards) dar. Letztere werden für jedes Jahr und jede Person jeweils neu vergeben. Bei angenommenem Erfolgsfaktor von 1,0 kann ein Mitarbeiter über die reine individuelle Performance aufgrund seiner Goal Card max. einen individuellen Bonus i.H.v. 1,5 Monatsgrundgehältern erzielen, wobei das Bonusbudget eine weitere begrenzte Größe darstellt.

Aufgrund der Vergabe von individuellen (qualitativen bzw. quantitativen) Zielen und des vergleichsweise geringen Bonusbasiswertes an der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters, ist die Gefahr eines Interessenkonfliktes aufgrund der Höhe von Bonuszahlungen zu vernachlässigen.

Die variable Vergütung der nicht leitenden Angestellten des Management Committees innerhalb der Kontrolleinheiten wird wie oben erläutert anhand der persönlichen und daher individuellen Ziele (Goal Card) festgelegt. Daraus ergeben sich auch für diese Gruppe automatisch von den Parametern der kontrollierten Einheiten abweichende Parameter für die Zahlung der variablen Vergütung.

§ 6 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung

Die Vergütungssysteme der UCL Deutschland Gruppe bestehen wie dargelegt aus einer variablen und einer fixen Vergütung, diese stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Die variable Vergütung bietet keine signifikante Abhängigkeit für die Mitarbeiter. Sie bietet andererseits jedoch einen ausreichenden Verhaltensanreiz. Im Jahr 2017 betrug der variable Anteil im Durchschnitt 7,92 % vom Fixgehalt.

§ 7 Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen

Bei Festsetzung der variablen Vergütung wurden eine angemessene Eigenmittelausstattung, die Risikotragfähigkeit und Ertragslage berücksichtigt. Diese Parameter sind dem Ergebnis- und Risikobericht Dezember 2017, Seite 3, zu entnehmen. Die Höhe des Gesamtbetrages der Rückstellungen für variable Vergütungen für 2017 (1,708 Mio. EUR) hat die Liquiditätsausstattung (siehe Ergebnis- und Risikobericht Dezember 2017, Seite 30) des Instituts nicht gefährdet. Die mehrjährige Kapitalplanung wurde darüber hinaus berücksichtigt. Die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG wurden eingehalten. Das Verhältnis von Rückstellungen für variable Vergütungen für 2017 (1,708 Mio. EUR) zum Eigenkapital (513,083 Mio. EUR) der UniCredit Leasing Deutschland belief sich auf lediglich 0,33%.

§ 8 Risikoorientierte Vergütung

In Bezug auf Hedgingverbote der Geschäftsführer wird auf die Darstellung des Vergütungssystems für Geschäftsführer im vorderen Teil dieses Berichtes verwiesen.

Der Leistungsbewertungsprozess und eine diskretionäre Entscheidung über die individuelle Zielerreichung von Mitarbeitern orientieren sich an den Zielvorgaben.

§ 9 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten

Ausgehend von den oben beschriebenen Vergütungssystemen für Mitglieder des Management Committees und Andere Mitarbeitergruppen wird sichergestellt, dass der Schwerpunkt der Vergütung auf der fixen Vergütung liegt. Weiterhin ist die Vergütung der Mitarbeiter in Kontrolleinheiten so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung dadurch ermöglicht wird.

§ 10 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen

Die Vergütung der Geschäftsführer ist in den Geschäftsführer-Anstellungsverträgen nach Konzernstandard geregelt. Das Vergütungssystem für SVP (Senior Vice President), der Hierarchieebene der tätigen Geschäftsführer, ist in den „Rules of the 2017 Group Incentive System, Senior Vice President and above“ für die UniCredit Leasing GmbH, Stand Juni 2017, geregelt.

Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsführung ist der Vorstand der UniCredit Bank AG zuständig.

§ 11 Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien

Die Grundsätze zu den Vergütungssystemen für „Nicht leitende Angestellte des Management Committees“ und „Andere Mitarbeitergruppen“ sind in der Betriebsvereinbarung zum Individuellen Einkommenssystem (BV IESY) vom 31.05.2013 niedergelegt.

§ 12 Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme

Die Geschäftsführung setzt den Beirat bedarfsgerecht über die jeweiligen Änderungen des Vergütungssystems anlässlich von Beiratssitzungen in Kenntnis. Das entsprechende Auskunftsrecht des Beirates gegenüber der Geschäftsführung ist eingeräumt. In der Beiratssitzung am 20.02.2013 wurde der Beirat über das neue Vergütungssystem informiert. Für 2017 wurde eine Änderung der Anlage 3 der BV IESY in Form der o.g. Ergänzungsvereinbarung vom 28.12.2017 vorgenommen. Der Beirat wurde hierüber informiert.

§ 13 Information über die Vergütungssysteme

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit Vertragsunterzeichnung bei Eintritt in das Unternehmen über die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems in Kenntnis gesetzt und sie erhalten eine Ausfertigung der derzeit geltenden Betriebsvereinbarung, die damit auch Bestandteil des Anstellungsvertrages wird. Änderungen der Betriebsvereinbarung zur Modifizierung des Gehaltssystems werden umgehend durch ein Infoschreiben der Geschäftsführung mitgeteilt und im Intranet (Schwarzes Brett) veröffentlicht. Die schriftliche Information und die Kenntnis über die Vergütungssysteme sind dadurch jederzeit sichergestellt.

§ 14 Anpassung bestehender Vereinbarungen

Die Vergütungssysteme werden einmal jährlich auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls entsprechend angepasst (Review-Prozess). Im Rahmen der letzten Revisionsprüfung in Human Resources wurden Maßnahmen identifiziert, die Anpassungen unserer Vergütungssysteme für „nicht leitende Angestellte des Management Committees“ und „Andere Mitarbeitergruppen“ notwendig machen. In diesem Zusammenhang wurde die o.g. Änderung der Anlage 3 für das Geschäftsjahr 2017 vorgenommen. Weitere Änderungen aufgrund der Neufassung der Institutsvergütungsverordnung vom 04.08.2017 werden zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat mit dem Ziel einer Einigung im Laufe des Jahres 2018 verhandelt.

§ 15 Vergütungskontrollausschuss

Ein Vergütungskontrollausschuss ist für die UCL Deutschland Gruppe nicht zu bilden, da die erforderlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

§ 16 Offenlegung durch Institute

Aufgrund der jeweiligen Unterschreitungen der Bilanzsummen im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre von 3 Mrd. EUR sind die UCL und die UCLF nicht verpflichtet eine Offenlegung vorzunehmen.

Würdigung der Umsetzung der Instituts-Vergütungsverordnung

Die Vergütungssysteme der UCL Deutschland Gruppe ist auf den langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet und stellt die durch die Verordnung geforderte angemessene Belohnung von Erfolgen und gleichzeitige Sanktionierung von Misserfolgen durch eine transparente Regelung der Gewährung von variabler Vergütung bei allen Geschäftsführern, nicht leitenden Angestellten des Management Committees und anderer Mitarbeitergruppen sicher. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken werden durch ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung vermieden. Die variable Vergütung wird ausschließlich bei Erreichen der zu Grunde liegenden Ziele ausgezahlt, eine garantierte variable Vergütung wird grundsätzlich nicht vereinbart. Der dauerhafte Unternehmenserfolg und die nachhaltige Unternehmensentwicklung liegen der Vergütungspolitik des Unternehmens als Maßgaben zu Grunde.

Hamburg, 17.05.2018

Holger Bock
Leiter Human Resources