

Xerox Leasing Deutschland GmbH



Vergütungsbericht 2016

der Xerox Leasing Deutschland GmbH

April 2017

Einleitung

Nach Selbsteinschätzung der Xerox Leasing Deutschland GmbH (XLD) gehört sie – im Sinne der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (im Folgenden Institutsvergütungsverordnung) – nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“, da insbesondere die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. € liegt. Des Weiteren verfolgt die XLD ein vergleichbar einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

Die Umsetzung der Institutsvergütungsverordnung erfolgt unter Berücksichtigung der institutsspezifischen Besonderheiten und insbesondere unter Betrachtung von Art, Umfang und Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten.

Prinzipien der Vergütung

Das Vergütungssystem für die von der Xerox GmbH beigestellten Mitarbeiter basiert im Wesentlichen auf zwei Grundprinzipien:

- Markt-/funktionsgerechte Grundvergütung (fixe Vergütung) auf Basis eines jährlichen Gehaltsvergleichs
- Leistungsorientierte variable Vergütung als Bonus- und Provisionszahlungen vornehmlich auf Basis von Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystemen.

Das Vergütungssystem wird einer jährlichen Überprüfung unterzogen und -soweit erforderlich- angepasst.

Die Vergütungssysteme orientieren sich an den Marktgegebenheiten und dem Unternehmenserfolg und stehen mit den in der Geschäftsstrategie niedergelegten Zielen im Einklang. Das Vergütungssystem ist auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie der XLD niedergelegt sind.

Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

(1) Grundvergütung (fix)

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt von 12 gleichen Teilen, welches zum Ende des Monats nachträglich ausgezahlt wird. Darüber hinaus wird ein 13. Monatsgehalt allen Mitarbeiter gezahlt. Das 13. Monatsgehalt wird in zwei Teilzahlungen geleistet. Die Zahlung für das erste Halbjahr erfolgt im Juli, die Zahlung für das zweite Halbjahr erfolgt im November. Die wesentlichen Parameter zur Bestimmung der Höhe der fixen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen und die Beurteilung der vergangenen Leistung. Es wird dabei auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet und darauf Wert gelegt, dass die Vergütung marktgerecht ist.

Grundgehaltserhöhungen erfolgen auf Basis der Tarifabschlüsse des Tarifvertrags Groß-/Außenhandel NRW; ausgenommen sind leitende Angestellte. Der Grundvergütung werden auch laufende Sonderzahlungen und etwaig anfallende Abfindungen zugerechnet.

(2) Variable Vergütung

Neben dem Grundgehalt erhalten ausgewählte Mitarbeiter zusätzlich zu ihrer Grundvergütung eine auf Jahresbasis bemessene, kurzfristige variable Vergütung in Form eines Bonus oder einer Vertriebsprovision.

Der Anteil der variablen Vergütung ist gering (zwischen 4% und 41% der Jahresfestvergütung). Die variable Vergütung orientiert sich an der Erreichung von Zielen auf Konzern-, Bereichs- und individueller Ebene, die im Rahmen von jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen festgelegt werden. Die wesentlichen Parameter sind dabei Ertrag und Volumen. Der Zielbonus wird nach Aufgabengebiet und Position des Mitarbeiters ausgerichtet. Die Bemessungsebenen sind je nach Grad der Übernahme unternehmerischer Verantwortung unterschiedlich gewichtet. Der Konzernanteil nimmt dabei mit steigender Übernahme unternehmerischer Verantwortung zu. In keinem Fall stehen variable Vergütungsanteile im Zusammenhang mit dem Begründen von Risikopositionen.

Die Auszahlung für den Bonus erfolgt nach Abschluss des konzernweiten Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung im April des Folgejahres der maßgeblichen Leistungsperiode. Die Auszahlung der Vertriebsprovision erfolgt nachschüssig um einen Monat versetzt.

Die Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten sind vollumfänglich unterschiedlich von denjenigen der zu kontrollierenden Einheiten. Die Parameter beziehen sich ausschließlich auf die originäre Aufgabe und sind in individuellen quantitativen und qualitativen Zielvereinbarungen dokumentiert. Ein Interessenskonflikt kann somit ausgeschlossen werden. Die Leistungsbeurteilung erfolgt innerhalb der XLD und beinhaltet eine finale Freigabe durch den für das Risikomanagement zuständigen Bereichsleiter.

Die maximale variable Vergütung aller Begünstigten steht im angemessenen Verhältnis zum Fixgehalt. Der variable Anteil ist bei maximaler Zielerreichung auf 100% des Festgehaltes beschränkt.

Quantitative Betrachtung

Insgesamt betrug die Vergütung (Grundvergütung und variable Vergütung) für Mitarbeiter im Jahr 2016 1.284.390 €. Darin enthalten sind der Anteil der variablen Vergütung mit 111.441 €.

Gesamtvergütung		Gesamtvergütung fix		Gesamtvergütung variabel	
EUR	Anzahl der Begünstigten	EUR	Anzahl der Begünstigten	EUR	Anzahl der Begünstigten
1.284.390	24	1.172.949	24	111.441	15

Sonstiges

- (1) Die angemessene Höhe der Grundvergütung wird in Bezug auf Funktionen und deren Wertigkeit für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche überprüft. Bei der Festlegung der Höhe der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.
- (2) Zusätzliche dienstvertraglich vereinbarte Vergütungsbestandteile existieren nicht.
- (3) Weitere für Mitarbeiter zugängliche Sozial- und Nebenleistungen bestehen wie folgt:
 - a. Zuschuss zum Mittagessen
 - b. Vermögenswirksame Leistungen
 - c. Betriebliche Altersvorsorge
 - d. Tarifliches Urlaubsgeld
 - e. Home- Office Pauschale, Kfz-Pauschale für leitende Angestellte im Innendienst
- (4) Dem Geschäftsführer, dem Vertriebsleiter und den Vertriebsmitarbeitern wird das Wahlrecht zwischen Firmenfahrzeug und Kfz-Pauschale eingeräumt.