

**Vergütungsbericht der
abcbank GmbH
gem. § 7 Instituts-Vergütungsverordnung für das Jahr 2011**

Einleitung

abcbank GmbH (nachfolgend abcbank) ist ein moderner Finanzdienstleister am Standort Köln. Nach Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der InstitutsVerV gehört abcbank nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“, da insbesondere die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 10 Mrd. € liegt. Des Weiteren verfolgt die abcbank ein einfaches und transparentes Geschäftsmodell mit geringen Risiken.

Prinzipien der Vergütung

Das Vergütungssystem der abcbank besteht im Wesentlichen aus 3 Komponenten:

1. einer fixen Vergütung,
2. einer variablen Vergütung nach Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem sowie
3. sonstigen Vergütungsbestandteilen.

Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

1. Fixe Vergütung

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten ein Jahresfestgehalt von 12 oder 13 gleichen Teilen, welches zu Anfang des Monats nachträglich ausgezahlt wird. Die wesentlichen Parameter zur Bestimmung der Höhe der fixen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen und die Beurteilung der vergangenen Leistung. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird in Hinblick auf Funktion innerhalb des Unternehmens und deren Wertigkeit für das Unternehmens regelmäßig anhand externer Vergütungs- und Tarifvergleichen überprüft. Es wird weiterhin auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

2. Variable Vergütung

Neben dem Grundgehalt erhalten 7 Führungskräfte der abcbank zusätzlich zu ihrem Grundgehalt (fixe Vergütung) eine variable Vergütung in Form von einer Tantieme. Der Anteil der Tantieme ist moderat (i.d.R. zwischen 5 % und 20 % der Jahresfestvergütung, 2011 aufgrund des guten wirtschaftlichen Ergebnisses zwischen 26 und 28 %). Sie orientiert sich an der Erreichung von qualitativen Zielen, die im Rahmen von jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen gesetzt und in Balanced Scorecards festgehalten werden. Die Ziele werden nach Tätigkeitsfeld und Position des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin ausgerichtet. In keinem Fall stehen variable Vergütungsanteile im Zusammenhang mit dem Begründen von Risikopositionen. Die Beurteilung der Zielerreichung wird von der Geschäftsführung im ersten Halbjahr des Folgejahres vorgenommen, der variable Anteil der Vergütung wird nachträglich ausbezahlt. Die übrigen Mitarbeiter erhalten bei einer guten Geschäftsentwicklung und abhängig von dem individuellen Leistungs- und Entwicklungsstand ein Mal jährlich eine Ermessensprämie.

Insgesamt betrug die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Jahr 2011 2.328.992,76 €. Darin enthalten ist der Anteil der variablen Tantiemen mit 184.388,29 € und der Ermessensprämien mit 46.175,00 €.

3. Sonstige Vergütungsbestandteile

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben außerdem Zugang zu folgenden Sozial- und Nebenleistungen:

- Vermögenswirksame Leistungen
- Jobticket für die Mitarbeiter in Köln
- Betriebliche Altersvorsorge im Rahmen eines Gruppenvertrages
- Externe Mitarbeiterberatung
- Fitnesszirkel in der Zentrale
- Außendienstmitarbeitern und -mitarbeiterinnen sowie Bereichsleitern und -leiterinnen wird ein Firmenwagen zu Verfügung gestellt

Einbindung externer Berater

Es wurde 1 Berater in der abcbank eingebunden.