



## **Vergütungsbericht 2015 gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung**

### **Geltungsbereich**

Dieser Vergütungsbericht umfasst die folgenden Gesellschaften:

- Athlon Germany GmbH

### **Selbsteinschätzung**

Das Management der De Lage Landen Gruppe in Deutschland hat für die vorgenannten Institute eine Selbsteinschätzung im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Weiterhin verfolgen die Institute ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

### **Grundprinzipien der Vergütung**

Die Vergütungssysteme verfolgen im Wesentlichen drei Grundprinzipien:

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung, inkl. Marktvergleich)
- Leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem)
- attraktiver Beitrag zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeiter (individuelle Altersvorsorge und zusätzliche Versicherungspakete)

### **Qualitative Beschreibung des Vergütungssystems**

#### **A. Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütung**

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt (= Zusammensetzung der Vergütung), welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird (=Art und Weise der Gewährung). Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebene, Übernahme unternehmerischer Verantwortung) sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung (=quantitative und qualitative Parameter).

Die angemessene Höhe der Grundvergütung wird in Bezug auf Funktionen und deren Wertigkeit für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche innerhalb der Branche überprüft. Bei der Festlegung der Höhen der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

## **B. Erfolgsabhängige (variable) Vergütung**

Neben dem Grundgehalt, bestehend aus 12 Monatsgehältern, erhalten alle Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene.

In Abhängigkeit von der Funktion hat jeder Mitarbeiter einen Zielwert für die Höhe des variablen Anteils der Vergütung. Dieser Zielwert steigt mit dem Anspruch und der Verantwortung der jeweiligen Funktion und liegt zwischen 10% und 35% bezogen auf die Jahresfestvergütung bei einer Zielerreichung von 100%. Die variable Zahlung ist bei maximaler Zielerreichung von 120% oder mehr auf 150% der Zieltantieme begrenzt.

## **C. Monitoring(Kontroll)funktionen**

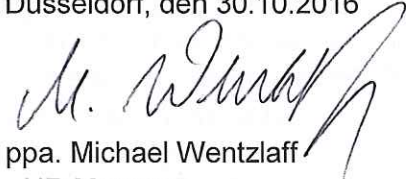
Als solche werden alle Funktionen innerhalb des Unternehmens bezeichnet, die sich in erster Linie auf die inhaltlich richtige Ausübung ihrer Kontrollaufgaben konzentrieren sollen und die insbesondere von der Eingehung unerwünschter Risiken abgehalten werden sollen. Die Zuordnung der einzelnen Funktionen entspricht den MaRisk hinsichtlich der Trennung von Markt und Marktfolge.

Die Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten sind vollumfänglich unterschiedlich von denjenigen der zu kontrollierenden Einheiten und folgen den Bestimmungen des § 9 der Institutsvergütungsverordnung. Die Parameter beziehen sich ausschließlich auf die originäre Aufgabe und sind in individuellen quantitativen und qualitativen Zielvereinbarungen dokumentiert.

## **D. Quantitative Beschreibung des Vergütungssystems**

Die nachfolgenden Beträge beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2015 – 31.12.2015. In dem zuvor genannten Zeitraum vergütete die Gesellschaft 193 Mitarbeiter/innen mit insgesamt 9.537.194,03 €. Davon entfallen 8.049.433,47 € auf fixe Vergütungsbestandteile und 1.487.760,56 € auf variable Vergütungsbestandteile.

Düsseldorf, den 30.10.2016

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Wentzlaff', is written over the printed name.

ppa. Michael Wentzlaff  
- HR Manager -