

Vergütungsbericht gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung

Geltungsbereich

Dieser Vergütungsbericht umfasst die folgenden Gesellschaften:

- De Lage Landen International B.V. German Branch
- De Lage Landen Leasing GmbH
- Cargobull Finance GmbH
- Komatsu Financial Germany GmbH

(im Folgenden „De Lage Landen Gruppe Deutschland“)

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“. Insbesondere ist die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 10 Mrd. €. 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 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).

B. Erfolgsabhängige 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.

Wesentliche Parameter sind dabei für Vertriebsfunktionen:

- Neugeschäftsvolumen
- Margen
- Risikokosten
- IRC (Internal Return on Capital)
- RAROC (Risk Adjusted Return ON Capital)
- Budgeteinhaltung

Wesentliche Parameter für Nicht – Vertriebsfunktionen sind dabei:

- Qualitative Ziele (Projekte, Konzepte, Strategien)
- Compliance
- Reporting/KPI-Dashboards
- Finanzielle Ziele wie z.B.:
 - Geschäftsergebnis
 - Risikokosten
 - Budgeteinhaltung

Die Bemessungsebenen sind je nach Grad der Übernahme unternehmerischer Verantwortung (Hierarchie, Vollmachten, Prokura etc.) unterschiedlich gewichtet. Der Unternehmensteil nimmt dabei mit steigender Übernahme unternehmerischer Verantwortung zu und kann bis zu 60% betragen.

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

Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf Erfolgsbeiträge auf Unternehmensebene, Geschäftsbereichsebene und individueller Ebene bestimmt. Der prozentuale Anteil der jeweiligen Parameter ist nach Hierarchieebenen und Funktion differenziert, wobei mit zunehmender Hierarchieebene der Unternehmensanteil in der Regel steigt und der individuelle Anteil sinkt. Letzterer beträgt in der Regel mindestens 10% der variablen Vergütung.

Die Auszahlung erfolgt nach Abschluss des unternehmensweiten Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung sowie der Feststellung des Jahresabschlusses im April des Folgejahres der maßgeblichen Leistungsperiode.

Der variable Anteil der Gesamtvergütung erhöht sich mit Zunahme der unternehmerischen Verantwortung und kann bei 100%iger Zielerreichung maximal 35% der Festvergütung und bis zu maximal 52,5% bei Übererfüllung erreichen.

Weitere variable Vergütungsbestandteile existieren nicht.

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. Die Leistungsbeurteilung erfolgt innerhalb der eigenen Organisation und beinhaltet eine finale Freigabe durch den für das

Risikomanagement zuständigen Geschäftsführer sowie durch die internen internationalen Kontrollgremien des jeweiligen Fachbereichs.

Risikosteuerung des variablen Anteils der Vergütung:

Das Vergütungssystem der De Lage Landen Gruppe basiert auf der globalen Vergütungspolicy der Rabobank. Als Finanzinstitution unterliegt die Rabobank der Aufsicht der Zentralbank der Niederlande. Im Zuge der Umsetzung der Capital Directive Requirements III (Europarecht) kommen die nachfolgend dargestellten Kontrollmechanismen zur Anwendung.

Monitoringrollen

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.

Zu den sogenannten Monitoringrollen gehören alle Mitarbeiter/innen der folgenden Bereiche: Finanzen, Kredit, Compliance, Audit, Recht und Personal.

Die variable Vergütung für Mitarbeiter/innen dieser Funktionen unterliegt sowohl im Hinblick auf die Zielsetzung (Vereinbarung) als auch hinsichtlich der Zielfeststellung besonderen Anforderungen, die nachfolgend näher erläutert werden.

Ziele müssen sich mindestens zu einem Anteil von 70% auf die jeweiligen Kernaufgaben beziehen. Finanzziele (z.B. Gewinn, Umsatz, Marge oder Portfolio) dürfen sich nicht auf die Einheit beziehen, für die der/die Mitarbeiter/in tätig ist (z.B. De Lage Landen oder Athlon Car Lease Deutschland), sondern dürfen sich nur auf die nächst höhere Einheit (z.B. Athlon Car Lease Europa) oder höher beziehen, so dass ein direkter Anreiz zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken mangels Beeinflussbarkeit weitestgehend ausgeschlossen werden kann. Zudem müssen mindestens 50% der funktionalen Ziele erreicht werden, um einen Anspruch auf die Auszahlung der variablen Vergütung zu erhalten.

Neben inhaltlichen Vorgaben für die Ausgestaltung von Zielen für die variable Vergütung ist ein strikter Genehmigungsprozess einzuhalten. Hierzu existiert ein sogenanntes Monitoring Committee, das sich aus dem Vorstand von De Lage Landen International B.V. und Vertretern der Rabobank als Aufsichtsgremium zusammensetzt. Dieses Monitoring Committee genehmigt jede einzelne Zielvereinbarung der Monitoringrollen auf Mitarbeiterebene bevor diese als bindend mit dem/der jeweiligen Mitarbeiter/in vereinbart werden kann. Der/die verantwortliche Personalmanager hat vorab die inhaltliche Richtigkeit der zu vereinbarenden Ziele zu prüfen und mit einem sogenannten „Statement of Compliance“ zu bestätigen.

Darüber hinaus dürfen variable Vergütungen erst ausgezahlt werden, sobald der Aufsichtsrat der Rabobank die entsprechende Freigabe für den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen der De Lage Landen Gruppe weltweit erteilt hat. Im Falle von Verstößen gelten in Abhängigkeit der Prüfung eines jeden Einzelfalls Sanktionsmechanismen, die bis zum Verlust des Anspruchs auf die variable Vergütung für die betroffene Periode führen können. Arbeitsrechtliche Maßnahmen bleiben hiervon unberührt.

Sonstige Vergütungsbestandteile

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.

Weitere für alle Mitarbeiter zugängliche Sozial- und Nebenleistungen bestehen wie folgt:

- Firmenwagen für Vertriebsmitarbeiter und obere Führungskräfte
- Vermögenswirksame Leistung
- Arbeitgeberzuschuss bei Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersversorgung auf Basis eines Gehaltsumwandlungsmodells.

Quantitative Beschreibung des Vergütungssystems

DLL	Markt	Marktfolge*	Zentrale Funktionen**	Kumuliert
Anzahl der Begünstigten	44	99	29	172
Fixe Löhne & Gehälter	2.871.541,06	4.015.786,91	1.537.975,69	8.425.303,66
at target Bonus in EUR	485.500,95	460.225,42	228.873,63	1.174.600,00
at target Bonus in EUR unter Anwendung des CRM (150 %)	728.251,43	690.338,13	343.310,44	1.761.900,00
Kumuliert (Fix + at target)	3.357.042,01	4.476.012,33	1.766.849,32	9.599.903,66
Kumuliert (Fix + at target mit CRM)	3.599.792,49	4.706.125,04	1.881.286,13	10.187.203,66

*Credit, Collection & Recovery, Business Support

** Finance, Legal & Compliance, Audit, HR, General Manager, Reception

i.V. Michael Wentzlaff
- HR Manager -