

**Vergütungsbericht der De Lage Landen Leasing GmbH
für das Geschäftsjahr 2016
gemäß Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)**

Verantwortlichkeit

Gemäß §3 Abs.1 InstitutsVergV ist die Geschäftsführung der De Lage Landen Leasing GmbH für die angemessene inhaltliche Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich.

Selbsteinschätzung

Die Geschäftsführung der De Lage Landen Leasing GmbH hat eine Selbsteinschätzung im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen. Die Bilanzsumme der letzten drei Jahre lag im Durchschnitt unter dem in §17 InstitutsVergV genannten Schwellenwert von EUR 15 Mrd. Demnach gehört die De Lage Landen Leasing GmbH nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“.

Kontrolleinheiten

Gemäß §3 Abs. 3 InstitutsVergV hat ein Institut bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme Kontrolleinheiten zu benennen und angemessen zu beteiligen. 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 der Trennung von Markt und Marktfolge im Sinne der MaRisk wie z. B. HR, Finance und Legal.

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

Grundprinzipien der Vergütung

Die Vergütungsstrategie basiert gemäß §4 InstitutsVergV auf der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts. Alle Aktivitäten und Handlungen der De Lage Landen Leasing GmbH unterliegen der Maßgabe, dass sie wirtschaftlich sinnvoll sind und zur Erzielung eines angemessenen Gewinns beitragen. Dabei steht nicht der kurzfristige, sondern der langfristige Erfolg im Vordergrund.

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. Quantitative Beschreibung des Vergütungssystems

Die nachfolgenden Beträge beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2016. In dem zuvor genannten Zeitraum vergütete die Gesellschaft 245 Mitarbeiter/innen mit insgesamt EUR 12.014.558,16. Davon entfallen EUR 10.316.039,95 auf fixe Vergütungsbestandteile und EUR 1.698.518,21 auf variable Vergütungsbestandteile.

Nicht enthalten sind quantitative Informationen hinsichtlich der Vergütung der Geschäftsführer, da diese nicht bei der von diesem Vergütungsbericht umfassten Gesellschaft vertraglich angestellt sind.

Düsseldorf, den 07.07.2017


André Müller
- Geschäftsführer Marktfolge -


ppa. Elena Clevenhaus
- Country HR Manager -