

---

# Vergütungsbericht 2019

gemäß §16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) der

## De Lage Landen Leasing GmbH

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einführung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Einhaltung der Anforderungen der Institutsvergütungs-verordnung</b>	<b>3</b>
2.1	Grundprinzipien der Vergütung	3
2.2	Verantwortlichkeiten und Beteiligung der Kontrolleinheiten	3
2.3	Grundsätze zu den Vergütungssystemen	4
2.4	Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer	4
<b>3</b>	<b>Interne Entscheidungsprozesse</b>	<b>5</b>
3.1	Qualitative Beschreibung des Vergütungssystems	5
3.1.1	Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütung	5
3.1.2	Erfolgsabhängige (variable) Vergütung	5
3.2	Quantitative Beschreibung des Vergütungssystems	6

---

# 1 Einführung

Die De Lage Landen Leasing GmbH unterliegt als sog. Institut den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“). Die De Lage Landen Leasing GmbH ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der De Lage Landen International B.V. deutsche Niederlassung, die wiederum hundertprozentige Tochtergesellschaft der De Lage Landen International B.V. mit Sitz in Eindhoven, Niederlande ist. Die De Lage Leasing GmbH gehört nach Selbsteinschätzung nicht zu den sog. „bedeutenden Instituten“ im Sinne des § 17 InstitutsVergV. Insbesondere lag die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre unter EUR 15 Milliarden.

## 2 Einhaltung der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung

### 2.1 Grundprinzipien der Vergütung

Die Vergütungsstrategie und das Vergütungssystem 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).

Die Vergütungsstrategie und das Vergütungssystem sind zudem gemäß § 5 InstitutsVergV angemessen ausgestaltet. Auch stehen die fixen und variablen Vergütungsbestandteile in einem angemessenen Verhältnis zueinander gemäß § 6 InstitutsVergV.

### 2.2 Verantwortlichkeiten und Beteiligung der Kontrolleinheiten

Gemäß § 3 Abs.1 InstitutsVergV ist die Geschäftsführung der De Lage Landen Leasing GmbH für die angemessene inhaltliche Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich. Die Geschäftsführung hat das Vergütungssystem für die Mitarbeiter basierend auf der Vergütungsrichtlinie der De Lage Landen Gruppe unter Beteiligung der Personalabteilung sowie der Kontrolleinheiten ausgestaltet und in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

Gemäß § 3 Abs. 2 InstitutsVergV ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsführer selbst das Executive Board der De Lage Landen International B.V. verantwortlich. Das Vergütungssystem für die Geschäftsführer ist ebenfalls in der Vergütungsrichtlinie der De Lage Landen Gruppe geregelt.

---

Gemäß §3 Abs. 3 InstitutsVergV hat das Institut bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme Kontrolleinheiten benannt. Diese werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme beteiligt.

Die Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten sind unterschiedlich von denjenigen der zu kontrollierenden Einheiten und folgen den Bestimmungen des § 9 der InstitutsVergV. Der Schwerpunkt liegt auf den fixen Vergütungsbestandteilen. Die Parameter der variablen Vergütung beziehen sich ausschließlich auf die originäre Aufgabe und sind in den individuellen Zielvereinbarungen dokumentiert.

## 2.3 Grundsätze zu den Vergütungssystemen

Das Unternehmen hat gem. §11 Abs. 1 IVV in seinen Organisationsrichtlinien „Global Roles and Responsibilities Human Resources Management“ und in der Vergütungsrichtlinie der De Lage Landen Gruppe Grundsätze zu den Vergütungssystemen festgelegt. Diese Grundsätze regeln die Angabe zur Ausgestaltung und Anpassung der Vergütungssysteme, legen die Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse im Rahmen von Entscheidungsprozessen fest und enthalten ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Vergütungsthemen.

Grundsätzlich orientiert sich das Vergütungssystem der De Lage Landen Leasing GmbH an der Geschäfts- und Risikostrategie und ist auf die Erreichung der unternehmerischen Ziele ausgerichtet. Insbesondere gelten folgende Grundsätze für die Ausgestaltung der Vergütung:

- Es werden Anreize vermieden, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.
- Die Vergütungssysteme laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung zuwider.

Das Vergütungssystem ist unter Beteiligung der Personalabteilung ausgestaltet worden. Diese gewährleistet im Rahmen ihrer Verantwortung, dass die oben genannten Grundsätze eingehalten werden.

## 2.4 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer

Die Vergütung der Geschäftsführer der De Lage Landen Leasing GmbH steht gem. §10 IVV in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Geschäftsführer sowie zur Lage der De Lage Landen Leasing GmbH und übersteigt die übliche Vergütung für Geschäftsführer nicht. Sie ist abschließend in dem Anstellungsvertrag der Geschäftsführer mit der De Lage Landen International B.V., deutsche Niederlassung, geregelt und festgelegt.

Alle Mitglieder der Geschäftsführung der De Lage Landen Leasing GmbH sind Mitarbeiter der De Lage Landen International B.V., deutsche Niederlassung. Die Vergütung richtet sich nach den dort geltenden Regelungen und orientiert sich an der globalen Vergütungsrichtlinie. Eine separate Vergütung für die Tätigkeit als Geschäftsführer der De Lage Landen Leasing GmbH wird nicht gezahlt. Für die variable Vergütung der Geschäftsleiter der De Lage Landen Leasing GmbH gelten damit auch die Vergütungsgrundsätze der globalen Vergütungsrichtlinie.



## 3 Interne Entscheidungsprozesse

### 3.1 Qualitative Beschreibung des Vergütungssystems

#### 3.1.1 Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird. 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 Höhe der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

Zusätzlich zum Jahresfestgehalt erhalten die Mitarbeiter folgende fixe Vergütungsbestandteile:

- Zuschüsse zur betriebliche Altersversorgung
- Jährliche steuerfreie Zuwendung in Höhe von maximal 360 €
- In Abhängigkeit von der Funktion werden Firmenfahrzeuge zur Verfügung gestellt

Es besteht keine Verbindung bei der fixen Vergütung mit der Leistung des Instituts.

#### 3.1.2 Erfolgsabhängige (variable) Vergütung

Neben der fixen Vergütung erhalten 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% des Zielwerts begrenzt. Durch die Begrenzung wird gewährleistet, dass keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung besteht und damit keine Anzeige vorliegen, übermäßige Risiken einzugehen. Kommt es zu negativen Erfolgsbeiträgen, beeinflusst das deren variable Vergütungsbestandteile in dem Ziele als nicht erreicht gelten und damit nicht die variable Vergütung ganz oder in Teilen nicht ausgezahlt wird.

Das Unternehmen hat geeignete Kontrollen eingebaut, um sicherzustellen, dass die Ermittlung von Erfolgsbeiträgen nicht manipuliert werden kann. Es gibt auch keinen Ausgleich für eine Verringerung oder Umgestaltung der variablen Vergütung.

---

### 3.2 Quantitative Beschreibung des Vergütungssystems

Die nachfolgenden Beträge beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2019. In dem zuvor genannten Zeitraum vergütete die Gesellschaft 351 Mitarbeiter/innen mit insgesamt EUR 16.218.553,56. Davon entfallen EUR 14.203.612,88 auf fixe Vergütungsbestandteile und EUR 2.014.940,68 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 18.02.2020

Arthur Breuer  
- Geschäftsführer -

ppa. Elena Clevenhaus  
- HR Manager CWE -