



Vergütungsbericht 2015

Finanzdienstleistungsinstitute

CONLINK Leasing GmbH & Co. KG (CL)

CONLINK Finance GmbH (CONLINK Finance)

AFG Allgemeine Finanzleasing GmbH (AFG)

WM Mobilien Leasing GmbH (WMML)

AFS Financial Service GmbH & Co. KG (AFS)

Dokumentation gem. Institutsvergütungsverordnung

Seevetal, Februar 2016

A.	Rechtliche Grundlagen der Institutsvergütungsverordnung ..3
B.	Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung4
C.	Eingliederung der CL5
D.	Gegenstand des Vergütungssystems der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung.....6
E.	Grundprinzipien der Vergütung7
F.	Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung9
F1	Erfolgsunabhängige Vergütung9
F2	Erfolgsabhängige Vergütung 10
G.	Quantitative Vergütungsinformationen 11
H.	Offenlegung..... 13

A. Rechtliche Grundlagen der Institutsvergütungsverordnung

Die am 12. Oktober 2010 im Bundesgesetzblatt verkündete Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) ist der letzte Schritt des Maßnahmenpakets der Bundesregierung zur Umsetzung der Prinzipien und Standards des Financial Stability Boards sowie der vergütungsbezogenen Regelungen der CRD III Richtlinie.

Anlass für die Neufassung der am 16. Dezember 2013 im Bundesgesetzblatt veröffentlichten Institutsvergütungsverordnung (im Folgenden: InstitutsVergV) war die Umsetzung der CRD IV.

Zielsetzung der InstitutsVergV ist die Einführung neuer Standards und Prinzipien, die den Risiken einer auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg ausgerichteten Vergütungspolitik, wie sie durch die Finanzmarktkrise zu Tage getreten sind, entgegenwirken sollen. Sie konkretisiert die Anforderungen an die Vergütungssysteme von Kreditinstituten und Finanzdienstleistungsinstituten für sämtliche Mitarbeiter sowie die Geschäftsleitung, wie sie in § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 KWG kodifiziert sind. Danach ist ein angemessenes, transparentes und auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichtetes Vergütungssystem eine wesentliche Komponente des Risikomanagements. Die Umsetzung der Anforderungen gemäß § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 KWG liegt in der Verantwortung der Geschäftsleitung und ist für Finanzierungsleasinginstitute unter Berücksichtigung des § 2 Abs. 7a KWG u.a. mit Ausnahme des § 25a Abs. 5 KWG¹ verpflichtend.

B. Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung

Adressaten der InstitutsVergV sind alle inländischen Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute i.S.d. § 1 Abs. 1b KWG sowie deren ausländische Zweigniederlassungen. Vom Anwendungsbereich sind somit auch Unternehmen erfasst, die das Finanzierungsleasing i.S.d. § 1a Abs. 10 KWG und/oder das Factoringgeschäft i.S.d. § 1a Abs. 9 KWG betreiben. Inländische Zweigniederlassungen von Unternehmen mit Sitz im Ausland i.S.d. § 53 KWG unterliegen ebenfalls den Regelungen der InstitutsVergV. Ausgenommen vom Anwendungsbereich sind EU-Zweigniederlassungen i.S.d. § 53b KWG.

Die Regelungen der InstitutsVergV lassen sich grundsätzlich in zwei Kategorien einteilen:

- Allgemeine Regelungen, die für alle Institute in Bezug auf die Vergütungssysteme von Geschäftsleitern und Mitarbeitern gelten und
- spezielle Regelungen, die nur für bedeutende Institute in Bezug auf die Vergütungssysteme von Geschäftsleitern und Mitarbeiter mit besonderen Risiken (sog. Risk Taker) gelten

C. Eingliederung der CL

Die o.g. rechtlichen Grundlagen zur Vergütung bei Finanzierungsleasinginstituten sind in folgenden Vorschriften geregelt:

- § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 KWG,
- InstitutsVergV

Die CL betreibt das Finanzierungsleasinggeschäft i.S.d. § 1 Abs. 1a Nr. 10 KWG und ist somit als Institut i.S.d. § 1b KWG vom Anwendungsbereich der InstitutsVergV erfasst.

Die CL weist im Durchschnitt der jeweiligen Stichtage der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre eine Bilanzsumme in Höhe von weniger als € 15 Mrd. aus. Die CL ist deshalb kein bedeutendes Institut i.S.d. § 17 Abs. 1 InstitutsVergV. Ebenso ist sie auch nicht von der BaFin nach § 17 Abs. 3 InstitutsVergV als bedeutendes Institut bestimmt worden.

Da die CL i. R. v. Geschäftsbesorgungsverträgen bzw. im Rahmen ihrer Funktion als übergeordnetes Institut mittel- resp. unmittelbar sämtliche Geschäftstätigkeiten für die auf dem Deckblatt genannten Finanzdienstleistungsinstitute übernimmt, werden keine gesonderten Vergütungsberichte auf Basis der Einzelinstitute erstellt und vorgehalten.

Darüber hinaus trägt auf Gruppenebene das übergeordnete Institut eines Finanzkonglomerats, einer Institutsgruppe oder einer Finanzholding-Gruppe die Verantwortung für die Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV in den nachgeordneten Unternehmen. In diesem Falle folglich die CL.

Mit Übernahmevertrag vom 13.10.2015 hat die CL ihre Dienstleistungsaktivitäten auf die CONLINK Finance übertragen. Diese nimmt somit unmittelbar die Funktion der CONLINK Leasing zu o.g. Struktur ein.

D. Gegenstand des Vergütungssystems der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung

Zur Vergütung im Sinne von § 2 Abs. 1 InstitutsVergV zählen:

- sämtliche finanziellen Leistungen, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen für die Altersversorgung
- sämtliche Sachbezüge, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen für die Altersversorgung
- Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter oder eine Geschäftsleiterin oder ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhält.

E. Grundprinzipien der Vergütung

Die im Folgenden beschriebenen Vergütungssysteme unterscheiden sich in ihren wesentlichen Bestandteilen nicht zwischen den Geschäftsbereichen und werden deshalb als Ganzes dargestellt. Sollte es in Einzelfällen Abweichungen geben, wird darauf im Text explizit hingewiesen und die Geschäftsbereichsspezifika erläutert.

Die Vergütungssysteme verfolgen im Wesentlichen drei **Grundprinzipien**.

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung, inkl. Marktvergleich)
- Leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem)

Gemäß § 5 Abs. 1 InstitutsVergV müssen die Vergütungssysteme **angemessen ausgestaltet** sein. Dies setzt die CL wie folgt um:

- Anreize für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, werden vermieden
- die Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider

Insbesondere werden unter Bezugnahme auf § 5 Abs. 3 InstitutsVergV folgende **Anreize vermieden**, um das Eingehen besonders hoher Risiken zu unterbinden:

- eine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sowie der Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen von der variablen Vergütung
- einzelvertraglich für den Fall der Beendigung der Tätigkeit Ansprüche auf Leistungen begründet werden und diese Ansprüche selbst bei negativen individuellen Erfolgsbeiträgen der Höhe nach unverändert bleiben

Die Geschäftsleitung ist dabei für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich. Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung ist das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan verantwortlich, im Falle der Unternehmensgruppe CL erfolgt dies durch die Gesellschafterversammlung.

Die Vergütungssysteme müssen auf die Erreichung der in den Strategien des Instituts niedergelegten Ziele ausgerichtet sein; dies erfüllt die Unternehmensgruppe im Rahmen der individuellen Gehaltsverhandlungen und der Ressourcenplanung innerhalb der jeweiligen Geschäftsbereiche (Gesellschaften).

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von Geschäftsleitern, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen darf nicht die Fähigkeit des Instituts einschränken, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wieder herzustellen. Diese Anforderung ist innerhalb der Unternehmensgruppe CL erfüllt.

F. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

Grundsätzlich erfolgen sowohl *erfolgsunabhängige* als auch *erfolgsabhängige* Vergütungen. Dabei beschränkt sich die Zahlung von flexiblen (= erfolgsabhängigen) Vergütungen (in diesem Falle Provisionen) auf die angestellten Vertriebsmitarbeiter sowie die Geschäftsleitung. Sämtliche Mitarbeiter der Stabsbereiche erhalten ausschließlich feste (=erfolgsunabhängige) Vergütungen.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten werden Kontrollfunktionen somit ausschließlich mit festen Vergütungsbestandteilen vergütet (z.B. Kreditabteilung, Buchhaltung, etc.).

Zusätzlich zu den o.g. Vergütungen werden arbeitgeberseitig Zuschüsse zu betrieblichen Altersvorsorgeverträgen gezahlt. Diese werden den Mitarbeitern nach einer gewissen Betriebszugehörigkeit angeboten. Die Annahme und der Abschluss dieses Angebots richtet sich jedoch nach der Entscheidung des Mitarbeiters, so dass teilweise keine derartigen Altersvorsorgeverträge bestehen.

Weitere für alle Mitarbeiter zugänglichen Sozial- und Nebenleistungen bestehen im Rahmen von Firmenwagen und Mobiltelefonen für Vertriebsmitarbeiter und obere Führungskräfte, individuelle Regelungen hinsichtlich Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Bürozuschüsse für Home-offices, o.ä.). Sämtliche Sozial- und Nebenleistungen beschränken sich jedoch auf den Kreis der Vertriebsmitarbeiter und obere Führungskräfte/Geschäftsleitung.

F1 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 Ver-

gütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebene, Übernahme unternehmerischer Verantwortung) sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung (=quantitative und qualitative Parameter).

- Zusätzlich zum Jahresfestgehalt erhalten einzelne Mitarbeiter, funktionsbezogene feste Zulagen für die Übernahme bestimmter Sonderrollen innerhalb der ursprünglichen Funktion. Die Höhe der festen Zulage ist gestaffelt nach Art der Sonderrolle. Die Auszahlung erfolgt monatlich zusammen mit dem regulären Monatsgehalt.
- Für die Übernahme von Mandaten in anderen Gruppengesellschaften bestehen neben der Erstattung von Auslagen derzeit keine weiteren Vergütungsabreden.

F2 Erfolgsabhängige Vergütung

- Neben dem Grundgehalt, bestehend aus 12 Monatsgehältern, erhalten die Vertriebsmitarbeiter eine monatliche Provison in Abhängigkeit der abgeschlossenen Vertriebsfolge. Der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung in Relation zum zusätzlichen Festgehalt unterliegt einer individuellen Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und Geschäftsleitung und ist nicht einheitlich definiert. § 25a Abs. 5 S. 5 KWG findet im Rahmen dieser Vereinbarungen Beachtung und wird eingehalten.
- Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten eine auf Jahresbasis bemessene fixe Monatsvergütung. Daneben können für Geschäftsleiter aus dem Segment „Markt“ auf der Basis separat zu schließender Zielvereinbarungen variable Vergütungsregelungen vereinbart werden. In 2015 gab es keine Parameter / Zielvereinbarungen für die GL „Markt“, daher wurde bislang von dieser Regelung kein Gebrauch gemacht.

G. Quantitative Vergütungsinformationen

Die Unternehmensgruppe CL ist bezogen auf das Finanzdienstleistungsgeschäft durch die bestehenden Gruppengesellschaften in 5 Geschäftsbereichen organisiert, die sich durch ihr jeweiliges Geschäftsmodell unterscheiden: CL, CONLINK Finance, AFG, WMML und AFS. Der Gesamtbetrag der Löhne und Gehälter belief sich über die Geschäftsbereiche im Geschäftsjahr 2015 wie nachfolgend dargestellt (Angaben in TEUR). Im Zuge des genannten Betriebsübergangs wurden die Mitarbeiter der CL dabei von der CONLINK Finance mit Wirkung zum 01.10.2015 übernommen.

Geschäftsbereich	Personalaufwendungen*	davon Provisionsaufwendungen
CL und CONLINK Finance	1.626	202
WMML	- (keine eigenen Mitarbeiter)	-
AFG	- (keine eigenen Mitarbeiter)	- (ohne operatives Geschäft)
AFS	- (keine eigenen Mitarbeiter)	3.299 (an Dritte)

*inkl. Sozialabgaben und Aufwendungen, ohne Geschäftsleitung

Beschäftigte Mitarbeiter (jeweils ohne Geschäftsleitung):

CONLINK und CONLINK Finance	30 Mitarbeiter (davon 4 in Teilzeit)
WMML:	keine eigenen Mitarbeiter
AFG:	keine eigenen Mitarbeiter
AFS:	keine eigenen Mitarbeiter

Fixe und variable Vergütungsanteile stehen somit in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Durch die Beschränkung von variablen Vergütungsanteilen auf den Vertrieb setzt sie einen wirksamen Verhaltensanreiz.

Die von der CL und CONLINK Finance gezahlten Gesamtbezüge der tätigen Geschäftsführer betragen TEUR 289.

H. Offenlegung

Die CL betreibt das Finanzierungsleasing i.S.d. § 1 Abs. 1a Satz 2 Nr. 10 KWG und ist somit gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV verpflichtet zu erläutern, wie die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt werden. Dies umfasst insbesondere die Ausgestaltung der Vergütungssysteme sowie die Entscheidungsprozesse zu den Vergütungssystemen und deren Ausgestaltung. Dabei sind gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 2 InstitutsVergV auch die maßgeblichen Vergütungsparameter, die Zusammensetzung der Vergütungen und die Art und Weise der Gewährung sowie der Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung darzulegen.

Die vorgenannten Informationen werden durch die CL auf der eigenen Internetseite in deutscher Sprache veröffentlicht (<http://www.conlink.de>) .

Dies erfolgt auch unter Bezugnahme auf die Vereinfachungen, die vorsehen, dass einzelne Anforderungen der InstitutsVergV durch das übergeordnete Unternehmen auf Gruppenebene (z.B. die Offenlegungspflichten) erfüllt werden können. In solchen Fällen müssen die betreffenden Anforderungen der InstitutsVergV nicht mehr auf Einzelinstitutsebene erfüllt werden.