



---

## ***Vergütungsbericht 2017***

### **Finanzdienstleistungsinstitute**

CONLINK Fulfilment GmbH (CONLINK Fulfilment)

AFG Allgemeine Finanzleasing GmbH (AFG)

WM Mobilien Leasing GmbH (WMML)

AFS Financial Service GmbH & Co. KG (AFS)

Dokumentation gem. Institutsvergütungsverordnung

Seevetal, Dezember 2017

---

<b>A. Rechtliche Grundlagen der Institutsvergütungsverordnung .....</b>	<b>3</b>
<b>B. Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung .....</b>	<b>5</b>
<b>C. Eingliederung der CONLINK-Gruppe.....</b>	<b>6</b>
<b>D. Gegenstand des Vergütungssystems der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung .....</b>	<b>8</b>
<b>E. Grundprinzipien der Vergütung .....</b>	<b>9</b>
<b>F. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung .....</b>	<b>11</b>
F.1.Erfolgsunabhängige Vergütung.....	11
F.2.Erfolgsabhängige Vergütung .....	12
<b>G. Quantitative Vergütungsinformationen .....</b>	<b>13</b>
<b>H. Offenlegung .....</b>	<b>15</b>

---

## A. Rechtliche Grundlagen der Institutsvergütungsverordnung

Die am 12. Oktober 2010 im Bundesgesetzblatt verkündete Institutsvergütungsverordnung (im Folgenden „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 InstitutsVergV war die Umsetzung der CRD IV.

Am 04.08.2017 ist die wiederum novellierte InstitutsVergV in Kraft getreten. Mit der Überarbeitung wurden vor allem die Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde EBA in deutsches Recht umgesetzt. Die bisherige Systematik der Regelungen zu Vergütungssystemen blieb dabei erhalten. Das betrifft sowohl die Proportionalität auf Instituts- als auch die auf Mitarbeitererebene, also die Einteilung der Institute in bedeutende und nicht-bedeutende und die Einteilung der Mitarbeiter in Risiko- und Nicht-Risikoträger sowie die daran geknüpften Anforderungen. Anders als im ersten Verordnungsentwurf vorgesehen, müssen weiterhin nur die bedeutenden Institute ihre Risikoträger identifizieren. Auch die Materialitätsschwelle für die Verpflichtung zur nachträglichen Risikoadjustierung variabler Vorjahresvergütungen von Risikoträgern bleibt bestehen.

Insofern führte die in 2017 umgesetzte Novelle nicht zu Änderungen der Vergütungsrichtlinien oder Vorgaben für die hier relevanten Finanzdienstleistungsinstitute (nicht-bedeutende Institute).

Grundsätzliche 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. Danach ist ein angemessenes, transparentes und auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichtete Vergütungssystem eine wesentliche Komponente des Risikomanagements. Die Umsetzung der Anforderungen liegt in der Verantwortung der Geschäftsleitung und ist für die hier relevanten Finanzierungsleasinginstitute 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 CONLINK-Gruppe

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

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

Die o.g. Institute der CONLINK-Gruppe betreiben das Finanzierungsleasinggeschäft i.S.d. § 1 Abs. 1a Nr. 10 KWG und sind somit als Institute i.S.d. § 1b KWG vom Anwendungsbereich der InstitutsVergV erfasst.

Die Institute weisen im Durchschnitt der jeweiligen Stichtage der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre eine Bilanzsumme in Höhe von weniger als € 15 Mrd. aus. Die Institute sind daher nicht-bedeutende Institute i.S.d. § 17 Abs. 1 InstitutsVergV. Ebenso sind sie auch nicht von der BaFin nach § 17 Abs. 3 InstitutsVergV als bedeutendes Institut bestimmt worden.

Mit Übernahmevertrag vom 13.10.2015 hat die ehem. CONLINK Leasing GmbH & Co. KG (aktuell CSS Service Solutions GmbH & Co. KG) ihre Dienstleistungsaktivitäten auf die CONLINK Fulfilment (ehem. CONLINK Finance) übertragen. Diese nimmt somit unmittelbar die Funktion der ehem. CONLINK Leasing zu folgender Struktur ein.

Da die CONLINK Fulfilment 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.

---

## **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 CONLINK-Gruppe 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 CONLINK-Gruppe 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 CONLINK-Gruppe 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) grundsätzlich auf die angestellten Vertriebsmitarbeiter sowie die Geschäftsleitung (aktuell erhält die Geschäftsleitung keine erfolgsabhängige Vergütung). 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 Homeoffices, o.ä.). Sämtliche Sozial- und Nebenleistungen beschränken sich jedoch auf den Kreis der Vertriebsmitarbeiter und obere Führungskräfte/Geschäftsleitung.

### F.1.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.

## **F.2.Erfolgsabhängige Vergütung**

- Neben dem Grundgehalt, bestehend aus 12 Monatsgehältern, erhalten die Vertriebsmitarbeiter eine monatliche Provision in Abhängigkeit der abgeschlossenen Vertriebserfolge. 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 2016 gab es keine Parameter / Zielvereinbarungen für die GL „Markt“, daher wurde bislang von dieser Regelung kein Gebrauch gemacht.

---

## G. Quantitative Vergütungsinformationen

Die CONLINK-Gruppe ist bezogen auf das Finanzdienstleistungsgeschäft durch die bestehenden Gruppengesellschaften in 4 Geschäftsbereichen organisiert, die sich durch ihr jeweiliges Geschäftsmodell unterscheiden: CONLINK Fulfilment, AFG, WMML und AFS. Der Gesamtbetrag der Löhne und Gehälter belief sich über die Geschäftsbereiche im Geschäftsjahr 2016<sup>1</sup> wie nachfolgend dargestellt (Angaben in TEUR). Nachrichtlich: im Zuge des genannten Betriebsübergangs wurden die Mitarbeiter der CSS (ehem. CONLINK Leasing) dabei von der CONLINK Fulfilment (ehem. CONLINK Finance) mit Wirkung zum 01.10.2015 übernommen.

Geschäftsbereich	Personalaufwendungen *	davon Provisionsaufwendungen
CONLINK Fulfilment	TEUR 1.527 zzgl. soziale Abgaben TEUR 238	TEUR 207,2
WMML	TEUR 4,5	-
AFG	- (keine eigenen Mitarbeiter)	- (ohne operatives Geschäft)
AFS	- (keine eigenen Mitarbeiter)	XXX (an Dritte)

\*inkl. Sozialabgaben und Aufwendungen, ohne Geschäftsleitung

### Beschäftigte Mitarbeiter (jeweils ohne Geschäftsleitung):

CONLINK Fulfilment	33 Mitarbeiter (davon 8 in Teilzeit)
WMML:	2
AFG:	keine eigenen Mitarbeiter
AFS:	keine eigenen Mitarbeiter

---

<sup>1</sup> Zahlen per 31.12.2017 liegen noch nicht vor

---

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 den Instituten gezahlten Gesamtbezüge der tätigen Geschäftsführer betragen in 2016 TEUR 214.

---

## H. Offenlegung

Die relevanten Institute der CONLINK-Gruppe betreiben das Finanzierungsleasing i.S.d. § 1 Abs. 1a Satz 2 Nr. 10 KWG und sind 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 zentral 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.