



Vergütungsbericht

der CHG-MERIDIAN

Deutsche Computer Leasing AG



**im Hinblick auf die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme
von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV)**

Stand: Oktober 2011



1. Aufsichtsrechtliche Rahmenbedingungen

Die Institutsvergütungsverordnung ersetzt das Rundschreiben Nr. 22/2009 (BA). Die Verordnung regelt die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Geschäftsleitern und Mitarbeitern von Instituten im Sinne des § 1 Abs. 1b KWG und § 53 Absatz 1 KWG. Als Finanzdienstleistungsinstitut fällt die CHG-MERIDIAN Deutsche Computer Leasing AG (im folgenden CHG-MERIDIAN AG) in den Anwendungsbereich der InstitutsVergV. Die §§ 5,6 und 8 InstitutsVergV gelten nur für bedeutende Institute. Dies sind gem. § 1 Abs. 2 InstitutsVergV Institute, deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 40 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat. Beim Erreichen oder Überschreiten einer Bilanzsumme von 10 Milliarden Euro im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre muss auf Grundlage einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse festgestellt werden, ob das Institut bedeutend ist. Aufgrund der Unterschreitung der Bilanzsumme von 10 Milliarden Euro sind die Verordnungen der §§ 5,6 und 8 InstitutsVergV nicht auf die CHG-MERIDIAN AG anzuwenden.

2. Vergütungssystem der CHG-MERIDIAN AG

2.1 Allgemeine Angaben

Die Geschäftsleitung (Vorstand) der CHG-MERIDIAN AG ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.

Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung der CHG-MERIDIAN AG ist der Aufsichtsrat verantwortlich.

Die Vergütungssysteme sind auf die Erreichung der in den Strategien niedergelegten Ziele ausgerichtet; im Falle einer Strategieänderung wird eine zeitnahe Überprüfung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme durchgeführt und diese ggf. angepasst.

Der Aufsichtsrat der CHG-MERIDIAN AG wird durch den Vorstand jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert. Dem Aufsichtsrat ist es darüber hinaus jederzeit möglich eine entsprechende Auskunft durch den Vorstand zu verlangen.

Das Vergütungssystem der CHG-MERIDIAN AG unterteilt sich im Wesentlichen in zwei Grundprinzipien:

- Markt- und funktionsgerecht Grundvergütung
- Leistungsorientierte variable Vergütung

Bei der CHG-MERIDIAN AG existieren ausschließlich bei den Vertriebsmitarbeitern (Markt) und den Mitgliedern des Vorstandes vertraglich fixierte variable Vergütungsbestandteile. Ziel des



Vergütungssystem der CHG-MERIDIAN AG ist es, gezielt Verhaltensanreize zu setzen ohne das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken zu fördern.

Die Höhe der fixen Vergütung bemisst sich nach der Funktion und der Erfüllung der in den Anforderungsprofilen dokumentierten Aufgabenstellungen und -anforderungen. Diese sind in den entsprechenden Stellenbeschreibungen definiert. Durch die Höhe der Fixvergütung wird sichergestellt, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht.

Bedeutende einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit (Abfindungen) sehen die Arbeitsverträge der CHG-MERIDIAN AG nicht vor. Vereinzelt kann es bei Austritt eines Mitarbeiters zu einer Abfindung kommen, ohne dass hierzu jedoch eine vertragliche Verpflichtung besteht.

Eine garantierte variable Vergütung wird von der CHG-MERIDIAN AG i.d.R. nur bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses für höchstens sechs Monate bzw. ein Jahr gezahlt.

Die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der CHG-MERIDIAN AG unterliegen keinen Tarifverträgen.

2.2 Vergütungssystematik Markt (Vertrieb)

Die Vergütung der im Markt angesiedelten Vertriebsmitarbeiter besteht aus einem Fixum und einer leistungsabhängigen, variablen Vergütung. Die variable Vergütung soll den Vertriebsmitarbeitern einen zusätzlichen wirksamen Leistungsanreiz bieten. Dessen Ziele sind aus der Unternehmensstrategie abgeleitet. Gleichzeitig gewährleistet das Festgehalt, dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Beide Vergütungsbestandteile sind allgemein im Arbeitsvertrag fixiert.

Die variable Vergütung auf Basis persönlicher Erfolgskomponenten orientiert sich derzeit an unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen. Die Feststellung der variablen Vergütung erfolgt anhand eines Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystems.

Die Zielvereinbarungen werden jährlich mit jedem Vertriebsmitarbeiter getroffen. Sofern diese erreicht oder übertroffen werden, wird der variable Vergütungsbestandteil gewährt. Sowohl die Zielvereinbarungen, als auch die entsprechende Art und Höhe der variablen Vergütung werden dabei schriftlich fixiert und den Vertriebsmitarbeitern separat ausgehändigt.

Das Vergütungssystem der CHG-MERIDIAN AG gewährleistet, dass zum einen variable Vergütungen nur für bereits erwirtschaftete Erfolgsbeiträge bezahlt werden. Zum anderen, dass eine Auszahlung aus noch über die Leasingvertragslaufzeit zu realisierenden Deckungsbeiträgen nur bei Geschäften mit positiven Deckungsbeiträgen erfolgt. Dadurch ist sichergestellt, dass sich die variablen Vergütungen ausschließlich proportional zur Eigenmittelausstattung der CHG-MERIDIAN AG entwickeln.



Es gibt für den Vertriebsmitarbeiter keine Möglichkeit die Risikoorientierung seiner Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

2.3 Vergütungssystematik Marktfolge (Verwaltung)

Die Vergütung der Marktfolge (Verwaltung) basiert nicht auf variablen Bestandteilen. Die Verwaltungsmitarbeiter erhalten ein Fixum, nur in besonderen Fällen wird (meist am Ende des Jahres) eine nicht garantierte Bonuszahlung gewährt. Die Höhe des anfänglichen Festgehaltes geht aus dem Arbeitsvertrag hervor. Spätere Gehaltserhöhungen werden mündlich vereinbart.

Die Marktfolgeeinheiten partizipieren weder an den von ihnen zu genehmigenden Geschäftstransaktionen (Neugeschäftsabschluss, Verlängerungen, Wiedervermarktung), noch verfügen diese über signifikante variable Vergütungsbestandteile.

Die Vergütung der Kontrolleinheiten (insbesondere Interne Revision, (Risiko-)Controlling, Refinanzierung und Vertragsverwaltung) unterscheidet sich somit von der Vergütung der kontrollierten Organisationseinheit.

Durch eine entsprechende Abstimmung zwischen der Personalabteilung und den verschiedenen Fachabteilungen wird gewährleistet, dass eine dem Geschäftsbetrieb angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung sichergestellt wird.

2.4 Vergütungssystematik Vorstand

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der CHG-MERIDIAN AG ist im „Vertrag über die Tätigkeit als Mitglied des Vorstandes“ geregelt und festgelegt. Notwendige Änderungen werden in Schriftform durchgeführt und entsprechend dokumentiert. Die jährlichen Bonus-/Zielvereinbarungen sind schriftlich niedergeschrieben und müssen durch den Aufsichtsrat genehmigt werden.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes setzt sich aus einem fixen und einem variablen Vergütungsbestandteil zusammen.

Die variable Vergütung orientiert sich am Net Result der CHG-MERIDIAN Gruppe. Das Net Result errechnet sich dabei aus dem Deckungsbeitrag aller Geschäfte abzüglich der operativen Kosten. Es fließen somit nur bereits erwirtschaftete Ergebnisbeiträge in die Berechnung der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes ein.

Der variable Vergütungsbestandteil soll dazu beitragen einen wirksamen Verhaltensanreiz für nachhaltiges Wirtschaften zu gewährleisten.



2.5 Sonstige Vergütungsbestandteile

Neben den allgemeinen Vergütungsbestandteilen werden ausgewählten Personenkreisen weitere Vergütungsbestandteile gewährt.

- STAR-Programm:

Teilnehmer am STAR-Programm erhalten eine anteilige Erfolgsprämie sofern das Net Result mindestens 10% des bei Zusage gültigen Substanzwertes übersteigt. Durch diese Restriktion soll sichergestellt werden, dass die variable Vergütung derart ausgestaltet ist, um eine angemessene Eigenmittelausstattung der CHG-MERIDIAN AG dauerhaft aufrechtzuerhalten.

- Aktienoptionsprogramm:

Ausgewählte Beschäftigte erhalten über das Aktienoptionsprogramm die Möglichkeit Anteile an der CHG-MERIDIAN AG auf Basis des Vorjahressubstanzwertes zum Marktpreis zu erwerben.

Firmenwagen/ KfZ-Pauschale

Zuschuss zur Kantine

2.6 Gesamtbeträge

2.6.1 Gesamtbeträge Markt

Der Gesamtbetrag der Festvergütungen im Bereich Markt für das Kalenderjahr 2010 beträgt € 4.186 Tsd. Darin sind die Vergütungsbestandteile zweier Vorstände, zuständig für den Bereich Vertrieb, enthalten.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung im Bereich Markt für das Kalenderjahr 2010 beträgt € 11.924 Tsd. Darin sind die Vergütungsbestandteile zweier Vorstände, zuständig für den Bereich Vertrieb, enthalten.

2.6.2 Gesamtbeträge Marktfolge

Der Gesamtbetrag der Festvergütungen im Bereich Marktfolge für das Kalenderjahr 2010 beträgt € 9.809 Tsd. Darin sind die Vergütungsbestandteile zweier Vorstände, zuständig für den Bereich Verwaltung, enthalten.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung im Bereich Marktfolge (einschließlich zweier Vorstände) für das Kalenderjahr 2010 beträgt € 3.398 Tsd.