

Vergütungsbericht der DML Düsseldorf Mobilien Leasing GmbH & Co. KG gen. § 7 Instituts-Vergütungsordnung für das Jahr 2016

1. Einleitung

Die DML Düsseldorf Mobilien Leasing GmbH & Co. KG (nachfolgend DML genannt) hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der InstitutsVerV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung **nicht** zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere ist die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 10 Mrd. EUR. Weiterhin verfolgt die DML ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

2. Grundprinzip der Vergütung

Das Vergütungssystem der DML umfasst drei Grundprinzipien:

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung über Festgehälter
- Variable Sonderzahlungen nach Leistungsbeurteilungssystem
- Beiträge zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeiter

3. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

Erfolgsunabhängige 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, sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung.

Erfolgsabhängige Vergütung

Die DML behält sich vor in einzelnen Fällen neben dem Grundgehalt, bestehend aus 12 Monatsgehältern, eine jährliche Sonderzahlung bei besonders herausragender Leistung zu zahlen.

Die Festlegung der Höhe dieser Sonderzahlung erfolgt durch die Geschäftsleitung.

Weitere variable Vergütungsbestandteile existieren nicht.

Zur Vermeidung von Interessenskonflikten werden Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen in der gleichen Weise vergütet wie andere Mitarbeiter.

Sonstiges

Die angemessene Höhe der Grundvergütung wird in Bezug auf Funktionen und deren Wertigkeit für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche innerhalb und außerhalb der Branche überprüft. Bei der Festlegung der Höhen der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

Weitere für alle Mitarbeiter zugänglichen Sozial- und Nebenleistungen bestehen wie folgt:

- langjährigen Mitarbeitern wird ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt
- zusätzlich erhalten die Mitarbeiter eine betriebliche Altersversorgung in Form von Direkt-Lebensversicherungen. Es handelt sich hierbei um feste monatliche Beiträge deren Höhe vom Grundgehalt des Mitarbeiters abhängig ist.

4. Vergütung 2016

Die Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2016 prozentual an der Gesamtvergütung:

- erfolgsunabhängige Vergütung 77,13 %
- erfolgsabhängige Vergütung 20,97 %
- Sozial- und Nebenleistungen 1,90 %

Die Geschäftsführung