

## **Offenlegungsbericht der Merca Leasing Gruppe**

**für das Jahr 2016**

*(gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV in der Fassung vom 16.12.2013)*

Für den Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2016 sind die Vorschriften der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) in der Fassung vom 16. Dezember 2013 anzuwenden.

Die Merca Leasing GmbH & Co. KG bildet als übergeordnetes Institut zusammen mit der Merca Leasing Vermietungs-GmbH sowie der Merca Vendor Finance als nachgeordnete Institute eine Institutsgruppe gemäß § 10a KWG. Zudem sind auch die Gesellschaften der Merca Leasing Verwaltungs-GmbH, in der die Geschäftsführung angestellt ist, sowie die Merca Vendor Leasing GmbH, in der weitere Mitarbeiter angestellt sind und die über gruppeninterne Kostenumlage- und Dienstleistungsverträgen für Gesellschaften der Merca Leasing tätig sein können, als nachgeordnete Unternehmen zu berücksichtigen. Zusammen bilden diese fünf Gesellschaften zusammen die Merca Leasing Gruppe als Institutsgruppe im Rahmen des Vergütungssystems der Merca Leasing Gruppe, für die die Geschäftsleitung der Merca Leasing GmbH & Co. KG eine gruppenweite Vergütungsstrategie festgelegt hat.

Da kein Institut i.S.d. § 17 InstitutsVergV der Merca Leasing Gruppe die Kriterien eines bedeutenden Instituts erfüllt, kann von einer gruppenweiten Risikoanalyse abgesehen werden, ob Mitarbeiter anderer gruppenangehöriger Institute wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gruppe haben.

Die Geschäftsführung der Merca Leasing GmbH & Co. KG als übergeordnetes Institut der Merca Leasing Gruppe sieht es auch unter Risikogesichtspunkten als angemessen, dass alle Anforderungen der InstitutsVergV zentral innerhalb der Merca Leasing Gruppe durch die Merca Leasing GmbH & Co. KG übernommen und auch für die nachgelagerten Institute der Merca Leasing Gruppe erfüllt werden (§ 27 Abs. 5 InstitutsVergV).

Die nachfolgenden Ausführungen gelten insofern für alle Gesellschaften der Merca Leasing Gruppe, wobei die Einhaltung und die Erfüllung aller Anforderungen der InstitutsVergV auf Basis einer gruppenweiten Vergütungsstrategie zentral innerhalb der Merca Leasing Gruppe durch die Geschäftsführung der Merca Leasing GmbH & Co. KG verantwortet wird. Grundlage bildet die „Organisationsanweisung über Grundsätze des Vergütungssystems der Merca Leasing Gruppe“ (Stand: 28. April 2014).

Der Inhalt dieses Berichts richtet sich nach § 16 Abs. 2 InstitutsVergV, da keines der Institute der Merca Leasing Gruppe CRR-Institute i.S.v. § 1 Abs. 3d KWG ist.

## Ausgestaltung des Vergütungssystems der Merca Leasing Gruppe im Allgemeinen: Vergütungsstrategie

Das Vergütungssystem der Merca Leasing Gruppe einschließlich der Vergütungsstrategie sind auf die Erreichung der Ziele der Merca Leasing Gruppe ausgerichtet, die in den Geschäfts- und Risikostrategien der Gruppe niedergelegt sind.

Dabei werden unterschiedliche Vergütungsparameter für die variablen Bezüge der Firmenkundenbetreuer (Markt) einerseits und den Abteilungsleitern und deren Stellvertretern (Marktfolge) andererseits herangezogen.

Insgesamt soll durch das Vergütungssystem der Merca Leasing Gruppe vermieden werden (Vergütungsstrategie),

- dass die Geschäftsführung bzw. Mitarbeiter durch Vergütungsmodelle Anreize haben, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, bzw.
- durch Vergütungsmodelle die Mitarbeiter der Marktfolge von ihrer Überwachungsfunktion zu entkoppeln.

Für die vorzeitige Beendigung eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses gilt prinzipiell, dass diesbezüglich geleistete Zahlungen die Leistung im Zeitverlauf Rechnung tragen müssen. Dabei dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten der Geschäftsführung bzw. des Mitarbeiters nicht belohnt werden. Dieses gilt nicht für Zahlungen, die aufgrund eines Sozialplans im Sinne des § 112 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes oder eines Sozialtarifvertrages erfolgen oder mit denen ein gesetzlicher Abfindungsanspruch abgegolten wird.

## Verhältnis variablen zu fixen Vergütungen

Grundsätzlich gilt, dass die variable Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu der fixen Vergütung stehen soll. Dabei ist vorgesehen, dass grundsätzlich die variablen bzw. erfolgsabhängigen (personen- und/oder auch geschäftsbezogenen) Bestandteile nicht das fixe Grundgehalt übersteigen sollen.

Eine **variable Vergütung** darf nur für die **ersten zwölf Monate** nach Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei einer Gesellschaft der Merca Leasing Gruppe **garantiert** werden. Die garantierte Summe muss so ausgestaltet sein, dass die Merca Leasing Gruppe zum Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.

## Besonderheiten für bestimmte Mitarbeitergruppen

Für Mitarbeiter der Merca Leasing Gruppe, die nicht Firmenkundenbetreuer und nicht Abteilungsleiter bzw. Stellvertreter einer Abteilung der Marktfolge sind, werden Anstellungsverträge in Anlehnung an den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und öffentlichen Banken in der jeweils aktuell gültigen Fassung als Individualregelung zwischen den Gesellschaften und deren Mitarbeiter geschlossen. Die Mitarbeiter werden je nach Voraussetzung in die entsprechenden Tarifgruppen eingestuft. Nach § 10 des Manteltarifvertrages besteht Anspruch auf eine Sonderzahlung in Höhe von 100% des monatlichen Tarifgehaltes, das mit dem Novembergehalt ausbezahlt wird. Nach § 1 Abs. 3 InstitutsVergV ist jedoch der Tarifbereich ausdrücklich und umfassend vom Geltungsbereich der InstitutsVergV ausgenommen.

Alle Verträge mit außertariflichen Mitarbeitern werden unter Beteiligung der Geschäftsführung verhandelt. Das fest vereinbarte außertarifliche Grundgehalt wird je nach den unterschiedlichen Qualifikationen bemessen.

## Besonderheiten für Firmenkundenbetreuer

Die variable Vergütung (Bonus) der Firmenkundebetreuer orientiert sich ausschließlich an den erzielten Erträgen (Barwertmarge) der in einem Geschäftsjahr abgeschlossenen Verträge. Der Firmenkundebetreuer ist insofern von seinem eigenen Erfolg abhängig. Dabei orientiert sich die Bemessungsgrundlage (Mindest-Barwertmargen) für die Berechnung des Bonus an der fixen Vergütung des jeweiligen Firmenkundebetreuers. Um auch den Grundsatz einer ausgewogenen, langfristigen Kundenverbindung zu berücksichtigen, fließen alle Erträge während der Laufzeit eines Leasingvertrages in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Bonus ein.

Insgesamt soll der Anteil der variablen Vergütung am Gesamteinkommen eines Firmenkundebetreuers um die 30 % liegen. Insofern ist die fixe Vergütung eines Firmenkundebetreuers der Höhe nach grundsätzlich so auszugestalten.

## Besonderheiten für Abteilungsleiter und deren Stellvertreter für Bereiche der Marktfolge

Die Vergütung der Abteilungsleiter und deren Stellvertreter muss so ausgestaltet sein, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird. Insofern ist bei der Ausgestaltung der Vergütung dieser Mitarbeiter sicherzustellen, dass der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt.

Die variable Vergütung der Abteilungsleiter und deren Stellvertreter richtet sich ausschließlich an dem Erfolg der Gesellschaft. Wegen der Vielzahl der zu erfüllenden Aufgaben und ständig wechselnder gesetzlicher Anforderungen wird davon abgesehen, direkt bonusrelevante Ziele zu vereinbaren. Das diskretionäre System ist daher eher risikomindernd als erhöhend.

Die Abteilungsleiter und deren Stellvertreter erhalten jährlich eine Tantieme, die von der wirtschaftlichen Situation der Gesellschaft abhängt und die individuell und diskretionär von der Geschäftsführung festgelegt wird. Dabei spielt die Erfüllung einzelner mitarbeiterbezogener quantitativer Ziele unmittelbar keine Rolle.

Der Anteil der variablen Vergütung soll in der Regel zwischen 20-30% der Jahresgesamtbezüge liegen.

## Besonderheiten für die Geschäftsführung

Bei der Festsetzung der Vergütung des einzelnen Geschäftsführers ist dafür zu sorgen, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsführers sowie zur Lage des Instituts steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Variable Vergütungen sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen sollen die Gesellschafter eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren.

Die Anstellungsverträge sowie die Bezüge der derzeitigen Geschäftsführung wurden durch die Gesellschafterversammlung der Gesellschaften ausgehandelt bzw. festgelegt. Die bisher geltende, von der ehemaligen Muttergesellschaft (KBC Bank & Insurance Group) vorgegebene Regelung bzgl. der variablen Bezüge sowohl für die Geschäftsleitung wurden von der Merca Leasing Gruppe in modifizierter Form übernommen und bilden auch weiterhin die Basis für zukünftig zu zahlende variable Bezüge. Die Anstellungsverträge sowie die Bezüge von neuen Mitgliedern der Geschäftsführung sollen von der Geschäftsführung ausgehandelt und durch die Gesellschafter festgelegt werden.

Dabei soll sich die variable Vergütung an den von der Merca Leasing Gruppe festgelegten Erfolgsfaktoren im Rahmen der Ertrags- und Kapitalsteuerung (HGB-Ergebnis, kumulierte Bartwertmarge Substanzwert der Institutsgruppe) orientieren, wobei die Änderungen zu den Vorjahren (mindestens des Vorjahres) berücksichtigt werden soll.

Gesamtbetrag aller Vergütungen:

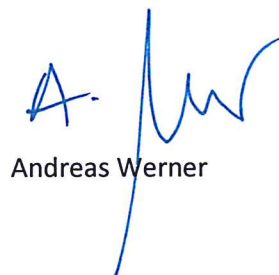
Für das Jahr 2016 ergibt sich folgende Aufteilung zwischen fixer und variabler Vergütung:

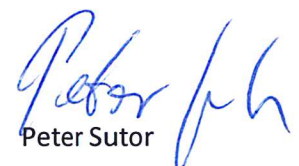
	<b>Fixgehälter 2016 (in TEUR)</b>	<b>variable Anteile 2016 (in TEUR)</b>	<b>Anzahl Mitarbeiter</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>TEUR 2.491</b>	<b>TEUR 536</b>	<b>41</b>
davon außertariflich und Geschäftsleitung	TEUR 1.858	TEUR 520	24
Tarifmitarbeiter	TEUR 633	TEUR 16	17

Kronberg, den 28. April 2017

Merca Leasing Verwaltungs-GmbH

  
Ulrich Helmdach

  
Andreas Werner

  
Peter Sutor