

**Vergütungsbericht der
abcfinance GmbH
gem. § 7 Institutsvergütungsverordnung für das Jahr 2016**

1. Einleitung

abcfinance GmbH (nachfolgend abcfinance) ist eine Leasing- und Factoringgesellschaft für den Mittelstand mit Sitz in Köln, zu der die Spezialgesellschaften milon financial services GmbH, DeTeWe Finance GmbH, Dresdner Factoring AG, ETL leasing GmbH & Co. KG, ETL leasing Verwaltungsgesellschaft mbH, Hako Finance GmbH, Nürnberger Leasing VertriebsGmbH, die niederländischen Tochtergesellschaften abcfinance B.V. und abcfinance CF B.V. sowie die abcfinance GmbH Österreich gehören. Die abcfinance ist ein nicht bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung. Die Bilanzsumme der abcfinance hat im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro nicht erreicht. Daher wird §§ 18 ff. InstitutsVergV für bedeutende Institute nicht angewendet.

Des Weiteren verfolgt die abcfinance ein einfaches und transparentes Geschäftsmodell mit geringen Risiken.

2. Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie basiert auf der Geschäfts- und Risikostrategie. Alle Aktivitäten und Handlungen der abcfinance unterliegen der Maßgabe, dass sie wirtschaftlich sinnvoll sind und zur Erzielung eines angemessenen Gewinns beitragen. Dabei steht nicht der kurzfristige, sondern der langfristige Erfolg im Vordergrund. Die Steuerung der Risiken orientiert sich am Ziel eines langfristigen Wachstums mit einer konsequenten Wertsteigerung des Unternehmens. Dies spiegelt sich auch in der Vergütungspolitik wider. Die Vergütung bei der abcfinance unterliegt keinem Tarifvertrag. Die Gestaltung der Vergütung orientiert sich an Qualifikation, Erfahrung, Verantwortung und Leistung der Mitarbeiter.

3. Grundprinzipien der Vergütung

Das Vergütungssystem der abcfinance besteht im Wesentlichen aus 3 Komponenten:

1. einer fixen Vergütung,
2. einer variablen Vergütung nach Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem sowie
3. sonstigen Vergütungsbestandteilen.

4. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

4.1 Vergütung der Geschäftsführung

Der Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ist zuständig für die Ausarbeitung des Vergütungssystems der Geschäftsführer.

Die Geschäftsführer erhalten neben einer fixen Vergütung auch eine variable Vergütung. Die variable Vergütung basiert auf einer jährlichen Zielvereinbarung mit ein- und mehrjährigen Zielen. Die Ziele beinhalten sowohl individuelle qualitative Ziele als auch Ziele, die sich am Unternehmenserfolg orientieren und eine nachhaltige Unternehmensentwicklung berücksichtigen. Es besteht kein Anspruch auf einen Mindestbetrag variabler Vergütung. Für die variable Vergütung existiert eine Obergrenze.

Der Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Vergütung der Geschäftsführer angemessen ausgestaltet ist. Die Angemessenheit wird in regelmäßigen Abständen überprüft.

Es gibt keine vertraglich vereinbarten Regelungen, wonach auch bei individuellem negativen Erfolgsbeitrag Anspruch auf eine Abfindungszahlung bestünde.

4.2 Vergütung der Mitarbeiter¹

1. Fixe Vergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt von 12 oder 13 gleichen Teilen, welches zum Ende des Monats nachträglich ausgezahlt wird. Die wesentlichen Parameter zur Bestimmung der Höhe der fixen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen und die Beurteilung der vergangenen Leistung. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird im Hinblick auf die Funktion innerhalb des Unternehmens und deren Wertigkeit für das Unternehmen 1 Mal jährlich überprüft. Es wird weiterhin auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

2. Variable Vergütung

Variable Vergütungen existieren für:

- die Geschäftsführung
- Mitarbeiter der Leitungsebene
- Mitarbeiter im Vertriebsbereich
- Mitarbeiter in der Verwaltung, sofern vertraglich vereinbart
- Mitarbeiter der Kontrolleinheiten, sofern vertraglich vereinbart

¹ Wenn in dem Vergütungsbericht von Mitarbeitern die Rede ist, sind stets auch Mitarbeiterinnen gemeint. Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf Doppelnennungen verzichtet.

Neben den fixen Gehaltskomponenten existiert für die o. g. Mitarbeiter, sofern vereinbart, eine Zielvereinbarung zu jährlichen Bonus-/Tantiemehzahlungen. Für Vertriebsmitarbeiter gibt es zusätzlich, sofern vereinbart, eine Vertriebsprovision.

Ein Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf einen Mindestbetrag variabler Vergütung. Freiwillig wurde durch die Gesellschaft eine Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung für alle Mitarbeiter festgelegt. Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung darf für alle Mitarbeiter gemäß Beschluss der Geschäftsführung 1 zu 3 nicht übersteigen. § 25a Abs. 5 KWG ist bei Leasinggesellschaften nicht anzuwenden.

Die Höhe der Bonus-/Tantiemehzahlung für alle Mitarbeiter mit Zielvereinbarung wird nach Festsetzung des Gesamtbonuspools durch die Geschäftsführung von den Vorgesetzten, sowie für Mitarbeiter der Leitungsebene von der Geschäftsführung, jährlich in einem Zielerreichungsgespräch festgelegt. Die Höhe der Zieltantieme ist abhängig von Qualifikation, Erfahrung und Verantwortung des Mitarbeiters. In der Zielvereinbarung werden auch individuelle Leistungsindikatoren berücksichtigt. Der variable Gehaltsbestandteil wird nicht ausbezahlt, sofern die vorgenannten Leistungsindikatoren wesentlich verfehlt worden sind. Dies ist z.B. anzunehmen bei einer wesentlichen Unterschreitung individueller Leistungsindikatoren, einer Verfehlung der übergreifenden abteilungs-, bereichs- oder geschäftsfeldbezogenen Vorgaben oder einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis. Die Erfolgsmessung findet nach Ablauf des Geschäftsjahres statt. Die Zieltantiemen sind die Basis für die Bildung von Rückstellungen für variable Vergütung.

In keinem Fall stehen variable Vergütungsanteile im Zusammenhang mit dem Begründen von Risikopositionen. Kein Vertriebsmitarbeiter verfügt über Kreditengagement- bzw. Entscheidungskompetenz, so dass hier kein Anreiz zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken besteht.

Ansprüche auf Aktien oder Optionen bestehen nicht.

Die Mitarbeiter aus dem Innendienst (Marktfolge und Overhead) erhalten bei einer guten Geschäftsentwicklung und abhängig von dem individuellen Leistungs- und Entwicklungsstand jährlich im Folgejahr einmalig eine Ermessensprämie.

3. Sonstige Vergütungsbestandteile

Mitarbeiter haben außerdem Zugang zu folgenden Sozial- und Nebenleistungen:

Nebenleistungen:

- Vermögenswirksame Leistungen
- Außendienstmitarbeitern sowie Bereichs- und Abteilungsleitern wird ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt.

Sozialleistungen:

- Jobticket für die Mitarbeiter in Köln
- Betriebliche Altersvorsorge im Rahmen eines Gruppenvertrages
- Externe Mitarbeiterberatung
- Fitnesszirkel in der Zentrale
- Familienservice

4.3 Vergütung der Kontrolleinheiten

Die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten erhalten ein vergleichsweise niedriges variables Gehalt in einem angemessenen Verhältnis zum Jahresgrundgehalt (durchschnittlich 10 %).

Der Bereich Personal überwacht, dass bei der Festsetzung der individuellen Ziele für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten funktionspezifische Ziele im Vordergrund stehen. Die variable Vergütung des Bereichs Marktfolge darf nicht von Erfolgs- oder Margenzielen des Vertriebs abhängig sein.

Mitarbeiter der Marktfolge (Kreditreferenten), die über Kreditengagement- bzw. Entscheidungskompetenz verfügen, erhalten keine vertraglich vereinbarte variable Vergütung auf Basis einer Zielvereinbarung. Sofern der Gesamterfolg des Unternehmens positiv ausfällt, wird eine freiwillige Prämie ausbezahlt, die weniger als 5 % der fixen Vergütung beträgt. Das Fixgehalt steht somit deutlich im Vordergrund. Eine Abhängigkeit zur variablen Vergütung ist nicht gegeben und somit existiert auch kein Anreiz, Risiken einzugehen.

4.4 Gesamtbonuspool

Unter Berücksichtigung der nachfolgenden Punkte wird der Gesamtbonuspool in Abstimmung mit dem Risikocontrolling festgelegt:

- Risikodeckungspotenzial, ökonomisches Kapital
- Mehrjährige Kapitalplanung
- Substanzwert
- Liquiditätsplanung

Die Zuweisung des Gesamtbonuspools wird von der Geschäftsführung beschlossen. Die Zuweisung des Bonus für die Geschäftsführung wird vom Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan beschlossen.

Quantitative Angaben zur Vergütung 2016 bei der abcfinance und Tochtergesellschaften (nur Inland)

Vergütungsart	Vertrieb	Marktfolge	Overhead	Gesamt
Gesamtbetrag der Vergütung	10.897.590,48 €	6.936.459,18 €	6.759.360,74 €	24.593.410,40 €
Davon fixe Vergütung	8.398.375,05 €	6.591.591,36 €	5.377.222,18 €	20.367.188,59 €
Davon variable Vergütung	2.364.357,09 €	90.111,92 €	1.211.907,56 €	3.666.376,57 €
Davon Ermessensprämien	46.148,34 €	162.650,90 €	122.131,00 €	330.930,24 €
Davon Einmalzahlungen	88.710,00 €	92.105,00 €	48.100,00 €	228.915,00 €
Anzahl der Mitarbeiter mit variabler Vergütung	133	11	15	159
Anzahl aller Mitarbeiter	189,00	210,00	96,17	495,17

Die oben aufgeführte variable Vergütung ist die Vergütung, die im Jahr 2016 ausbezahlt wurde.

Im Jahr 2016 verdient und erst in 2017 ausbezahlt wurden insgesamt Ermessensprämien i.H.v. 350.697,00 € Tantiemen i.H.v. 1.050.453,04 €, Boni im Vertrieb i.H.v. 1.272.584,87 € sowie Einmalzahlungen i.H.v. 134.199,00 €. Des Weiteren wurden in 2016 Abfindungen i.H.v. insgesamt 339.170,68 € ausbezahlt.

Eine Auszahlung in Form von Bargeld, Aktien oder mit Aktien verknüpften Instrumenten erfolgte nicht. Es hat kein Mitarbeiter der abcfinance eine Vergütung erhalten, die sich auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft.