
Vergütungsbericht 2019

gemäß §16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) der

Cargobull Finance GmbH

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	3
2	Einhaltung der Anforderungen der Institutsvergütungs-verordnung	3
2.1	Grundprinzipien der Vergütung	3
2.2	Verantwortlichkeiten und Beteiligung der Kontrolleinheiten	3
2.3	Grundsätze zu den Vergütungssystemen	4
2.4	Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer	4
3	Interne Entscheidungsprozesse	5
3.1	Qualitative Beschreibung des Vergütungssystems	5
3.1.1	Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütung	5
3.1.2	Erfolgsabhängige (variable) Vergütung	5
3.2	Quantitative Beschreibung des Vergütungssystems	6

1 Einführung

Die Cargobull Finance GmbH unterliegt als sog. Institut den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“). Die Cargobull Finance GmbH ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Cargobull Finance Holding B.V., an der die De Lage Landen International B.V. mit Sitz in Eindhoven, Niederlande 51% der Geschäftsanteile hält. Die Cargobull Finance GmbH gehört nach Selbsteinschätzung nicht zu den sog. „bedeutenden Instituten“ im Sinne des § 17 InstitutsVergV. Insbesondere lag die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre unter EUR 15 Milliarden.

2 Einhaltung der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung

2.1 Grundprinzipien der Vergütung

Die Vergütungsstrategie und das Vergütungssystem basiert gemäß § 4 InstitutsVergV auf der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts. Alle Aktivitäten und Handlungen der Cargobull Finance GmbH 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 Vergütungssysteme verfolgen im Wesentlichen drei Grundprinzipien:

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung, inkl. Marktvergleich);
- Leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem);
- attraktiver Beitrag zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeiter (individuelle Altersvorsorge und zusätzliche Versicherungspakete).

Die Vergütungsstrategie und das Vergütungssystem sind zudem gemäß § 5 InstitutsVergV angemessen ausgestaltet. Auch stehen die fixen und variablen Vergütungsbestandteile in einem angemessenen Verhältnis zueinander gemäß § 6 InstitutsVergV.

2.2 Verantwortlichkeiten und Beteiligung der Kontrolleinheiten

Gemäß § 3 Abs.1 InstitutsVergV ist die Geschäftsführung der Cargobull Finance GmbH für die angemessene inhaltliche Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich. Die Geschäftsführung hat das Vergütungssystem für die Mitarbeiter basierend auf der Vergütungsrichtlinie der Cargobull Finance GmbH unter Beteiligung der Personalabteilung sowie der Kontrolleinheiten ausgestaltet und in einer Vergütungsrichtlinie geregelt.

Gemäß § 3 Abs. 2 InstitutsVergV ist das Aufsichtsorgan für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich. Die Sicherstellung zur angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme übernimmt in obergeordneter Rolle das Executive Board als Aufsichtsorgan der niederländischen Muttergesellschaft De Lage Landen International B.V., welche auch die konzernweite Vergütungsrichtlinie (Global Remuneration Policy) festlegt. Diese gilt sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Geschäftsführer der Cargobull Finance GmbH.

Gemäß §3 Abs. 3 InstitutsVergV hat das Institut bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme Kontrolleinheiten benannt. Diese werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme beteiligt. Die Vertreter der Kontrolleinheiten sind jedoch nicht in der Cargobull Finance GmbH eingestellt, sondern in der De Lage Landen Leasing GmbH sowie der De Lage Landen International B.V., deutsche Niederlassung.

Die Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten sind unterschiedlich von denjenigen der zu kontrollierenden Einheiten und folgen den Bestimmungen des § 9 der InstitutsVergV.

2.3 Grundsätze zu den Vergütungssystemen

Das Unternehmen hat gem. §11 Abs. 1 IVV in seinen Organisationsrichtlinien „Global Roles and Responsibilities Human Resources Management“ der De Lage Landen International B.V. und in der Vergütungsrichtlinie der De Lage Landen Gruppe Grundsätze zu den Vergütungssystemen festgelegt. Diese Grundsätze regeln die Angabe zur Ausgestaltung und Anpassung der Vergütungssysteme, legen die Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse im Rahmen von Entscheidungsprozessen fest und enthalten ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Vergütungsthemen.

Grundsätzlich orientiert sich das Vergütungssystem der Cargobull Finance GmbH an der Geschäfts- und Risikostrategie und ist auf die Erreichung der unternehmerischen Ziele ausgerichtet. Insbesondere gelten folgende Grundsätze für die Ausgestaltung der Vergütung:

- Es werden Anreize vermieden, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.
- Die Vergütungssysteme laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung zuwider.

Das Vergütungssystem ist unter Beteiligung der Personalabteilung ausgestaltet worden. Diese gewährleistet im Rahmen ihrer Verantwortung, dass die oben genannten Grundsätze eingehalten werden.

2.4 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer

Die Vergütung der Geschäftsführer der Cargobull Finance GmbH steht gem. §10 IVV in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Geschäftsführer sowie zur Lage der Cargobull Finance GmbH und übersteigt die übliche Vergütung für Geschäftsführer nicht. Sie ist abschließend in den Anstellungsverträgen der Geschäftsführer mit der De Lage Landen Leasing GmbH sowie der De Lage Landen International B.V., deutsche Niederlassung, geregelt und festgelegt. "Es bestehen in diesem Bezug sowohl quantitative als auch qualitative Ziele für die Geschäftsführer. Das angemessene Verhältnis zur Vergütung wird dadurch sichergestellt, dass diese ebenso wie auch die Mitarbeiter der konzernweiten Vergütungsrichtlinie unterliegen. Diese regelt damit auch übergreifend die Angemessenheit der Vergütung für die Geschäftsführung."

Alle Mitglieder der Geschäftsführung der Cargobull Finance GmbH sind Mitarbeiter der De Lage Landen Leasing GmbH sowie der De Lage Landen International B.V., deutsche Niederlassung. Deren Vergütung richtet sich nach den dort geltenden Regelungen und orientiert sich an der konzernweiten Vergütungsrichtlinie, in der für die Vergütung auch eine mehrjährige Bemessungsgrundlage geregelt ist.

Eine separate Vergütung für die Tätigkeit als Geschäftsführer der Cargobull Finance GmbH wird nicht gezahlt. Für die variable Vergütung der Geschäftsführer der Cargobull Finance GmbH gelten damit auch die Vergütungsgrundsätze der globalen Vergütungsrichtlinie.

3 Interne Entscheidungsprozesse

3.1 Qualitative Beschreibung des Vergütungssystems

3.1.1 Erfolgsunabhängige (fixe) 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 (Hierarchieebene, Übernahme unternehmerischer Verantwortung) sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung (=quantitative und qualitative Parameter).

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

Zusätzlich zum Jahresfestgehalt erhalten die Mitarbeiter folgende fixe Vergütungsbestandteile:

- Zuschüsse zur betriebliche Altersversorgung
- Jährliche steuerfreie Zuwendung in Höhe von maximal 360 €
- In Abhängigkeit von der Funktion werden Firmenfahrzeuge zur Verfügung gestellt

Es besteht keine Verbindung bei der fixen Vergütung mit der Leistung des Instituts.

3.1.2 Erfolgsabhängige (variable) Vergütung

Neben der fixen Vergütung erhalten Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene.

In Abhängigkeit von der Funktion hat jeder Mitarbeiter einen Zielwert für die Höhe des variablen Anteils der Vergütung. Dieser Zielwert steigt mit dem Anspruch und der Verantwortung der jeweiligen Funktion und liegt zwischen 10% und 35% bezogen auf die Jahresfestvergütung bei einer Zielerreichung von 100%. Die variable Zahlung ist bei maximaler Zielerreichung von 120% oder mehr auf 150% des Zielwerts begrenzt. Durch die Begrenzung wird gewährleistet, dass keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung besteht und damit keine Anzeige vorliegen, übermäßige Risiken einzugehen. Kommt es zu negativen Erfolgsbeiträgen, beeinflusst das deren variable Vergütungsbestandteile in dem Ziele als nicht erreicht gelten und damit nicht die variable Vergütung ganz oder in Teilen nicht ausgezahlt wird.

Das Unternehmen hat geeignete Kontrollen eingebaut, um sicherzustellen, dass die Ermittlung von Erfolgsbeiträgen nicht manipuliert werden kann. Es gibt auch keinen Ausgleich für eine Verringerung oder Umgestaltung der variablen Vergütung.

Zur Sicherstellung, dass es nicht zur Einschränkung oder Aushebelung der Risikoadjustierung der Vergütung kommt, sind angemessene Compliance Strukturen eingerichtet worden. Diese erlauben es der/dem Compliancebeauftragten sowie der Personalabteilung zu überprüfen, dass Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen, die sich in Schlüsselpositionen befinden und wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, keine derartigen Absicherungsmaßnahmen getroffen haben.

3.2 Quantitative Beschreibung des Vergütungssystems

Die nachfolgenden Beträge beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2019. In dem zuvor genannten Zeitraum vergütete die Gesellschaft 20 Mitarbeiter/innen mit insgesamt EUR 1.291.889,66. Davon entfallen EUR 1.064.875,51 auf fixe Vergütungsbestandteile und EUR 227.014,15 auf variable Vergütungsbestandteile.

Nicht enthalten sind quantitative Informationen hinsichtlich der Vergütung aller Geschäftsführer, da diese nicht bei der von diesem Vergütungsbericht umfassten Gesellschaft vertraglich angestellt sind.

Düsseldorf, den 18.02.2020

Thies Engering
- Geschäftsführer -


i. V. Elena Clevenhaus
- HR Manager -