

# **Vergütungsbericht der Miller Leasing Miete GmbH nach §16 Instituts- Vergütungsverordnung**

Stand 28. Juli 2016

## **Präambel**

Die Miller Leasing Miete GmbH hat eine Selbsteinschätzung im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört danach nicht zu den bedeutenden Instituten. Insbesondere liegt die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. EUR. Weiterhin verfolgt das Institut ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken. Was die rechtliche Stellung aller Mitarbeiter betrifft, so sind diese bei der Muttergesellschaft Miller Anlagen GmbH angestellt und agieren in Personalunion für die Tochtergesellschaft Miller Leasing Miete GmbH.

## **Vergütungsgrundsätze**

Im Jahr 2015 wurden die Vergütungsgrundsätze des Instituts modifiziert und für die drei Bereiche „alle Mitarbeiter“, „Kontrolleinheiten“ sowie „Geschäftsleitung“ aufgestellt. Hieran wirkten alle relevanten Einheiten des Instituts, namentlich die Geschäftsleitung und sofern erforderlich auch die Kontrolleinheiten Marktfolge, Interne Revision, Risikomanagement, Compliance und Personal bzw. der Kreis der Gesellschafter mit. Ebenso sind diese Einheiten in die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems einbezogen.

Die Vergütungsgrundsätze wurden bei allen bestehenden Mitarbeitern durch Zusatzvereinbarungen zu den Anstellungsverträgen verankert. Bei neuen Mitarbeitern werden die Vergütungsgrundsätze direkt im jeweiligen Anstellungsvertrag abgebildet.

## **Vergütungsphilosophie**

Die Vergütung im Institut orientiert sich am Gedanken, dass zunächst ein angemessenes markt- und funktionsgerechtes fixes Gehalt in maßgeblicher Höhe bezahlt wird, so dass keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung und damit kein Anreiz zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken besteht. Zweiter Gedanke ist, dass jeder – ob mit externer oder interner Funktion – für den Erfolg des Unternehmens maßgeblich ist. Demgemäß gibt es ergänzend eine variable Komponente, die sich je nach Variante an individuellen Leistungskomponenten, individuellen und teamübergreifenden qualitativen und quantitativen Zielen sowie der gemeinsamen Unternehmenszielgröße „Steigerung des BDL-Substanzwerts“ bemisst.

Bei der Festlegung der Zielgrößen wird sichergestellt, dass diese sich am gesamten langfristigen Geschäftserfolg sowie den Strategien und den Risikomanagementzielen des Instituts orientieren. Verantwortlich hierfür ist die Geschäftsleitung bzw. sofern erforderlich der Kreis der Gesellschafter. Zudem ist sichergestellt, dass die variable Vergütung nicht ausgeschüttet wird bei individueller negativer Leistung / Zielerreichung und/oder negativer Entwicklung des gesamten Instituts.

Durch die Begrenzung der variablen Vergütung auf einen Maximalbetrag ist bereits zu Jahresbeginn der höchstmögliche Betrag aller variablen Vergütungen und damit der Gesamtbonuspool bestimmt. Damit ist eine solide Planung und Verprobung gegen die Ergebnisszenarien des Instituts möglich.

Weitere für Mitarbeiter zugängliche Sozial- und Nebenleistungen bestehen wie folgt:

- Jubiläumszuwendungen ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren
- Firmenwagen für die Geschäftsleitung, 2. Managementebene und Vertriebsfunktionen
- Pensionszusagen für Teile der Geschäftsleitung
- Kindergarten- und vergleichbare Zuschüsse
- Prämien für die Werbung neuer Mitarbeiter

Im Geschäftsjahr 2015 setzt sich der Gesamtbetrag der Vergütungen aller vom Anwendungsbereich der InstitutsVergV erfasster Mitarbeiter wie folgt zusammen:

Gesamtbetrag der Vergütungen im Jahr 2015	davon fixe Vergütung	davon variable Vergütung	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung (einschl. Geschäftsleitung)
2.168 TEUR	1.901 TEUR (88%)	267 TEUR (12%)	26

Auf eine detailliertere Darstellung der Zahlen wird auf Basis der geringen Institutsgröße aus Gründen des Datenschutzes verzichtet.