



Offenlegungsbericht der GE Capital Leasing GmbH für das Jahr 2014 gemäß Institutsvergütungsverordnung

Veröffentlicht: Mai 2015

1. Allgemeines

Die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 beinhaltet bankaufsichtsrechtliche Mindestanforderungen für die Vergütungssysteme von Instituten.

Die GE Capital Leasing GmbH ist als Finanzdienstleistungsinstitut verpflichtet, gemäß § 25a Abs. 1 Nr. 6 KWG in Verbindung mit der InstitutsVergV über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen. In diesem Zusammenhang hat die GE Capital Leasing GmbH die in § 16 Abs. 2 InstitutsVergV bestimmten Informationen zu veröffentlichen.

Mangels Vorliegen der Voraussetzungen von § 17 InstitutsVergV handelt es sich bei der GE Capital Leasing GmbH nicht um ein bedeutendes Institut. Dementsprechend finden die besonderen Anforderungen des 3. Abschnitts der InstitutsVergV keine Anwendung.

2. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

2.1 Rahmenbedingungen

Das Vergütungssystem der GE Capital Leasing GmbH hat sich zum Ziel gesetzt, mit einer marktkonformen, leistungs- und zielorientierten Vergütung, die sich am Erfolg und der Geschäfts- bzw. Risikostrategie des Unternehmens orientiert, die Interessen der GE Capital Leasing GmbH, ihrer Anteilseigner und ihrer Mitarbeiter gleichermaßen zu verfolgen und die nachhaltige und positive Entwicklung des Unternehmens zu sichern.

Als strategische Ziele der GE Capital Leasing GmbH sind insbesondere zu nennen:

- verlässlicher und verantwortungsvoller Partner für Leasinglösungen von mobilem Anlagevermögen in Deutschland
- nachhaltiges und profitables Wachstum im Markt

Die Vergütungssysteme werden unter Beteiligung von Kontrolleinheiten einer jährlichen Überprüfung im Hinblick auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit den Strategien der Gesellschaft, unterzogen und wenn notwendig angepasst.

Die Grundsätze zu den Vergütungssystemen sind in entsprechenden Organisationsrichtlinien (z. B. GE Capital Cooperation Compensation Policy) der Gesellschaft festgelegt.



2.2 Fixe Vergütung

Die Systeme für die fixe Vergütung der GE Capital Leasing GmbH lassen sich wie folgt beschreiben:

a) Vergütungssystem im Tarifbereich (ca. 46% der Mitarbeiter)

Diese Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt, dessen Einstufung angelehnt an den „Tarifvertrag für das private Bankgewerbe“ erfolgt. Neben den tariflich festgelegten 13 Monatsgehältern erhalten tarifliche Mitarbeiter eine zusätzliche freiwillige Zahlung in Höhe eines halben Monatsgehaltes (nur Eintritte mit Vertragsabschluss vor dem 01.07.2014).

b) Vergütungssystem im AT-Bereich (ca. 54% der Mitarbeiter)

Die fixe Vergütung der AT Mitarbeiter wird nach folgenden Kriterien festgesetzt:

- Aufgabe und Verantwortung der Position
- Interne Vergleichbarkeit mit gleichen oder ähnlichen Positionen
- Marktvergütung und Wettbewerbsfähigkeit
- Leistung

Für die Erhöhung der fixen Gehälter wird jährlich ein Prozentsatz festgelegt, der sich an der Marktentwicklung und dem Unternehmenserfolg bemisst. Dieser Prozentsatz wird in Abhängigkeit der oben genannten Kriterien und von dem Grad der persönlichen Zielerreichung an den Mitarbeiter als Gehaltserhöhung weitergegeben. Werden die persönlichen Ziele über- oder untererfüllt, wird der Prozentsatz in einem Abstufungssystem nach oben oder nach unten (bis zu 0%) an den Mitarbeiter weitergegeben. Die Gehaltsplanung wird auf Funktionsebene durchgeführt, wo die funktionale Leitung in erster Linie für die Vorschläge zuständig ist. Anschließend wird diese durch den Bereich HR Compensation und Benefits überprüft und an die Geschäftsleitung zur Genehmigung weitergegeben.

c) Firmenwagen

Darüber hinaus erhalten einige Mitarbeiter im Unternehmen einen Firmenwagen aufgrund ihrer Tätigkeit für das Unternehmen oder als gesonderte Vergütungskomponente. Details wie bspw. Fahrzeugart, zur Verfügung stehendes Budget und Laufzeit werden in der firmeninternen „Car Policy“ festgelegt.

2.3 Variable Vergütung

Neben der fixen Vergütung erhält die Mehrheit der AT Mitarbeiter sowie einige ausgewählte Mitarbeiter des tariflichen Bereichs, die sich in der Karrierestufe Lead Professional Band¹ (LPB) befinden, eine variable Vergütung, die einen wirksamen Leistungsanreiz darstellt. Für die variable Vergütung der Kontrolleinheiten werden andere Ziele vereinbart als in den von ihnen zu kontrollierenden Organisationseinheiten. Die Leiter der Kontrolleinheiten stellen hierbei sicher, dass die Ziele ihrer Kontrolleinheit nicht gleichlaufend zu den Zielen der anderen Organisationseinheiten sind. Der Schwerpunkt der Vergütung von Kontrolleinheiten liegt auf der fixen Vergütung.

¹ Das Band beschreibt die Karrierestufe eines Mitarbeiters innerhalb der GE Capital Leasing GmbH. Es existieren folgende Karrierestufen: Executive Band (Höchste Stufe); Senior Professional Band (Zweithöchste Stufe); Lead Professional Band (Dritthöchste Stufe); Professional Band (Vierthöchste Stufe).



Die variable Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zum Fixgehalt, da sie außerhalb des Vertriebs und im Bereich des Executive Bands 100% des Fixgehältes nicht übersteigt und andererseits die variable Vergütung einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

Die variable Vergütung (einschließlich sogenannter Equity Grants, siehe auch unten Ziffer 2.4) im Bereich des Vertriebs und im Bereich des Executive Bands kann maximal 200% des Fixgehältes betragen. Der alleinige Gesellschafter der GE Capital Leasing GmbH, die GE Business Services GmbH, hat hierzu im Wege eines Gesellschafterbeschlusses gem. § 25 Abs. 5 KWG seine Zustimmung erteilt.

Durch die Deckelung der variablen Vergütung als auch durch die Anwendung risikoadjustierter Bemessungsgrundlagen im Vertrieb wird darauf eingewirkt, dass Mitarbeiter keine unverhältnismäßig hohen Risiken eingehen.

In außergewöhnlichen Situationen (besonders schwierige Unternehmens- und Marktsituation) behält sich die Gesellschaft vor, die variable Vergütung im Rahmen der kollektiv- und individualrechtlichen Möglichkeiten zu streichen oder erheblich zu reduzieren.

Für die Mitarbeitergruppen mit einer variablen Vergütung und individuellen Zielvereinbarungen wird jährlich ein Bonustopf je Plan anhand des Unternehmenserfolges ermittelt. Aus diesem Topf wird für die Mitarbeiter ein Bonus festgesetzt. Die Zielvereinbarung wird durch die Bereichsleiter und die Geschäftsführung geprüft.

Der Anspruch auf eine variable Vergütung richtet sich nach Funktion und Aufgabe des Mitarbeiters. Die Grundlage hieraus ergibt sich aus der jeweiligen Stelle und den dafür vorgesehenen Bonusplan. Derzeit finden nachstehende Bonuspläne Anwendung:

- (i) Sales Incentive Compensation
- (ii) Variable Incentive Compensation (Senior Professional Band, Lead Professional Band, Professional Band)
- (iii) Executive Incentive Compensation (Executive Band)

a) Sales Incentive Compensation

Der "Sales Incentive Compensation" Plan (i) findet Anwendung bei Mitarbeitern, die Vertriebsverantwortung im direkten Kontakt zu den Kunden und Geschäftspartnern der Gesellschaft tragen (51 Mitarbeiter in 2014). Berechnungsbasis für einen Teil dieser Mitarbeiter ist ein Provisionsfaktor und für den anderen Teil dieser Mitarbeiter ein an das Grundgehalt gekoppelter fester Zielbetrag. Die tatsächliche Vergütung richtet sich nach der jeweiligen Zielerreichung, wobei neben dem Vertriebserfolg auch andere wesentliche Kriterien zugrunde gelegt werden. Der Bonus kann ab dem Geschäftsjahr 2014 höchstens 200% des Zielbonus sein und max. 50.000 EUR pro Deal betragen und in jedem Fall nicht 200% des Fixgehältes überschreiten. Festgelegte Mindestgrößen sind dabei hinterlegt, möglichen Missbrauchsansätzen wird zum Beispiel durch schriftliche Niederlegung aller zugrundeliegenden Bewertungs- sowie Ausschlussfaktoren vorgebeugt. Der Sales Incentive Compensation Plan wird jährlich gemeinsam mit dem Betriebsrat neu festgelegt.



b) Variable Incentive Compensation

Der "Variable Incentive Compensation" Plan (ii) findet Anwendung bei ausgewählten Mitarbeitern der zweiten Führungsebene der Nicht-Vertriebs-Mitarbeiter sowie bei ausgewählten Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen (70 Mitarbeiter in 2014). Als Berechnungsbasis dient ein Prozentsatz des jeweiligen Grundgehaltes bzw. ein der Funktion angemessener und marktgerechter Zielbetrag. Auf den jährlichen Auszahlungsbetrag nehmen zwei Faktoren Einfluss, welche die persönliche Zielerreichung und die wirtschaftliche Situation der GE Capital Leasing GmbH als Gesamteinheit berücksichtigen. Die wirtschaftlichen Ziele der GE Capital Leasing GmbH werden zum jeweiligen Jahresbeginn vom Management kommuniziert; die heruntergebrochenen Ziele für die einzelnen Bereiche orientieren sich an dem Gesamtwohl des Unternehmens.

c) Executive Incentive Compensation

Der "Executive Incentive Compensation" Plan (iii) findet Anwendung bei Mitarbeitern, die dem Bereich Executive Band zugehören (5 Mitarbeiter in 2014). Die Berechnungsbasis beruht auf der persönlichen lang- und kurzfristigen Zielerreichung des Mitarbeiters, als auch der Zielerreichung der General Electric Company, GE Capital International und GE Capital Leasing GmbH als Gesamteinheit.

Für den Executive Incentive Compensation Bonus wird die Berechnungsbasis bei erstmaliger Anwendung als Festbetrag im Verhältnis zum Grundgehalt und dem jeweiligen Verantwortungsumfang festgelegt. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Fixgehalt zur Bestreitung des üblichen Lebensunterhaltes ausreicht. Ab dem zweiten Jahr gilt der jeweilige Vorjahreswert als Basis, auf welchen unterschiedliche Faktoren Einfluss nehmen. Die Berechnungsbasis beruht auf der persönlichen kurz- und langfristigen Zielerreichung sowie der Zielerreichung der General Electric Company, GE Capital International und GE Capital Leasing GmbH als Gesamteinheit.

2.4 Equity Grants

Alle Mitarbeiter ab Executive Band qualifizieren sich automatisch für einen jährlich zu vergebenden General Electric Company Equity Grant als Teil der Gesamtvergütung. Ein Equity Grant kann in Form von Aktienbezugsrechten (Stock Options), Restricted Stock Units (sogenannte limitierte Aktien) oder einer Kombination aus beidem gewährt werden. Beide Rechte stellen jeweils Eigenkapitalinstrumente an der General Electric Company dar.

Die Vergabe des Equity Grant basiert auf der erbrachten individuellen Leistung und dem in der nahen Zukunft zu erwartenden Leistungsbeitrag des Mitarbeiters für das Unternehmen.

Darüber hinaus können General Electric Company Equity Grants nach Ermessen der GE Capital Leasing GmbH zugunsten ausgewählter, leistungsstarker Mitarbeiter gewährt werden.

Die General Electric Company Equity Grants bedürfen der Genehmigung durch die General Electric Company und das GE Management Development and Compensation Committee (MDCC) des Board of Directors der General Electric Company sowie des CEO's und des HR Direktors der GE Capital Germany Gruppe. Die GE Capital Leasing GmbH sieht den Equity Grant als eine Form der verzögerten/zeitversetzten Bonusvergütung an, da die tatsächliche Gewährung von den



individuellen Leistungen über einen mehrjährigen Zeitraum hinweg abhängt. Die gewährten Aktienbezugsrechte und/oder limitierten Aktien können mit maximal 20% pro Jahr über einen Zeitraum von höchstens 10 Jahren ausgeübt werden.

2.5 Sonstiges

Die Vergütung der Geschäftsführer ist in den individuellen Anstellungsverträgen sowie den darin genannten Unternehmensrichtlinien geregelt. Die Geschäftsführer erhalten keine gesonderte Kompensation für ihre Geschäftsführertätigkeit, sondern werden im Rahmen des Dienstvertrages abschließend entlohnt. Die Ziele werden individuell nach den jeweiligen Funktionen jährlich in Abstimmung mit dem CEO der GE Capital Germany Gruppe neu festgelegt und in Abstimmung mit GE Capital International unter Beachtung der Konzernziele angepasst.

Die GE Capital Leasing GmbH hatte zu Beginn und Ende des Jahres 2014 drei Geschäftsführer, von denen zwei bei einem anderen Unternehmen der GE Capital Germany Gruppe angestellt waren.

Sofern einer der Mitarbeiter oder Geschäftsführer der GE Capital Leasing GmbH von einer anderen Gesellschaft der GE Gruppe angestellt ist, werden die anteiligen Kosten hierfür der GE Capital Leasing GmbH über Umlagen belastet.

Der Umfang und die Komplexität der Vergütungssysteme der GE Capital Leasing GmbH sind überschaubar und leicht anzupassen, so dass der Risikogehalt als niedrig angesehen werden kann.

Die GE Capital Leasing GmbH verfügt über keinen Aufsichtsrat und dementsprechend auch über keinen Vergütungskontrollausschuss im Sinne des § 25d Abs. 12 KWG.

Zusätzlich werden die Vergütungssysteme einer jährlichen Überprüfung unterzogen und wenn notwendig angepasst. Dadurch wird sichergestellt, dass die variable Vergütungsplanung die Eigenkapitalausstattung der Gesellschaft nicht einschränkt.

3. Fixe und variable Vergütung und die Anzahl der Begünstigten

Die Summe der fixen Vergütungsbestandteile gemäß der Institutsvergütungsverordnung betrug bei der GE Capital Leasing GmbH im Geschäftsjahr 2014 11,3 Mio Euro.²

Die gewährte Summe der variablen Vergütung gemäß der Institutsvergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2014 betrug 3,0 Mio Euro. Die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung betrug 124.

Die GE Capital Leasing GmbH hatte zum 31.12.2014 253 Mitarbeiter.

² Dieser Betrag enthält auch Auszahlungen an ausgeschiedene Mitarbeiter.