



MIL Maschinen & Industrieanlagen-Leasing AG

---

# **Vergütungsbericht 2016**

## **Offenlegungsexemplar**

Finanzdienstleistungsinstitut  
MIL Maschinen & Industrieanlagen-Leasing AG  
Pulheim (b. Köln)  
(kurz: MIL AG)

Dokumentation gem. InstitutsVergV  
(V. v. 16.12.2013, zuletzt geändert durch Artikel 13 G. v. 11.03.2016)

Pulheim, März 2017

---

## Inhaltsverzeichnis

Seite

<b>A. Präambel .....</b>	<b>3</b>
<b>B. Gegenstand des Vergütungssystems der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung.....</b>	<b>4</b>
<b>C. Grundprinzipien der Vergütung .....</b>	<b>5</b>
<b>D. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung .....</b>	<b>8</b>
<b>E. Quantitative Vergütungsinformationen .....</b>	<b>10</b>



---

## A. Präambel

Die MIL AG betreibt das Finanzierungsleasinggeschäft i.S.d. § 1 Abs. 1a Nr. 10 KWG und ist somit als Institut i.S.d. § 1b KWG vom Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) erfasst.

Die MIL AG weist im Durchschnitt der jeweiligen Stichtage der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre eine Bilanzsumme in Höhe von weniger als € 15 Mrd. aus. Die MIL AG ist deshalb kein bedeutendes Institut i.S.d. § 17 Abs. 1 InstitutsVergV. Ebenso ist sie auch nicht von der BaFin nach § 17 Abs. 3 InstitutsVergV als bedeutendes Institut bestimmt worden.



---

## **B. Gegenstand des Vergütungssystems der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung**

Zur Vergütung im Sinne von § 2 Abs. 1 InstitutsVergV zählen:

- sämtliche finanziellen Leistungen, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen für die Altersversorgung
- sämtliche Sachbezüge, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen für die Altersversorgung
- Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter oder eine Geschäftsleiterin oder ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhält.

Die MIL AG beschäftigt per Stichtag 31.12.2016 9 Mitarbeiter i.S.d. § 2 Abs. 6 InstitutsVergV (inkl. Geschäftsleitung, dav. 3 Auszubildende). Die Mitarbeiter inkl. der Geschäftsleitung folgender Bereiche wirken direkt oder indirekt an der Erbringung von Finanzierungsleasingdienstleistungen mit und sind vom Anwendungsbereich der InstitutsVergV erfasst:

- Geschäftsleitung (Vorstand)
- Vertrieb
- Kontrolleinheiten
- Verwaltung

---

## C. Grundprinzipien der Vergütung

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems der MIL AG sowie insbesondere der Festlegung und Gewichtung der jeweils maßgeblichen Leistungsparameter wurde gewürdigt, dass diese Geschäfts- und Risikostrategie der MIL AG unterstützen.

Die Geschäftsleitung der MIL AG ist zuständig für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter. Weiterhin wirken die Kontrolleinheiten an der Ausgestaltung des Vergütungssystems mit.

Hinsichtlich des Vergütungssystems der Geschäftsleitung ist das Aufsichtsorgan für die Ausgestaltung zuständig.

Gemäß § 5 Abs. 1 InstitutsVergV müssen die Vergütungssysteme angemessen ausgestaltet sein. Dies setzt die MIL AG wie folgt um:

- Anreize für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, werden vermieden
- die Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider

Insbesondere werden unter Bezugnahme auf § 5 Abs. 3 InstitutsVergV folgende Anreize vermieden, um das Eingehen besonders hoher Risiken zu unterbinden:

- eine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sowie der Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen von der variablen Vergütung
- einzelvertraglich für den Fall der Beendigung der Tätigkeit Ansprüche auf Leistungen begründet werden und diese Ansprüche selbst bei negativen individuellen Erfolgsbeiträgen der Höhe nach unverändert bleiben

---

Zur Festlegung des Fixgehalts und des variablen Gehalts wurden in der MIL gemäß § 5 InstitutsVergV folgende Punkte beachtet:

- Angemessenheit des Fixgehalts, so dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung und damit keine Bereitschaft besteht, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen
- Möglichkeit des Abschmelzens der variablen Vergütung aufgrund negativer individueller Leistungsindikatoren oder im Falle einer nachhaltig negativen Unternehmensentwicklung, z.B. bei einem negativen betriebswirtschaftlichen Ergebnis, das mit einem Substanzwertrückgang einhergeht, oder Verlust der Risikotragfähigkeit, Lücken in der mehrjährigen Kapitalplanung o.ä..
- Besonderheiten für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten (Marktfolge, Interne Revision, Risikocontrolling, Compliance, Personal)
- Besonderheiten bei Beendigung des Arbeitsvertrags

Die Zuweisung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen wird von der Geschäftsleitung unter Berücksichtigung der nachfolgenden Komponenten beschlossen:

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

Hinsichtlich des IKS erfolgen in der MIL AG folgende Kontrollen:

- Die Interne Revision überwacht, ob die Regelungen zur fixen und variablen Vergütung mit den Anforderungen der InstitutsVergV übereinstimmen
- Die Compliance-Funktion überprüft, ob die Regelungen zur fixen und variablen Vergütung anderen rechtlichen Anforderungen oder internen Richtlinien des Instituts entgegenstehen

- 
- Die Personalabteilung überwacht, ob der bei der MIL AG festgelegte Prozess zur mitarbeiterspezifischen Festlegung der variablen Vergütung angemessen umgesetzt und dokumentiert ist
  - Das Vergütungssystem und die Vergütungsparameter werden jährlich von der Geschäftsleitung unter Einbeziehung des Risikocontrollings und des Personalbereich im Hinblick auf ihre Angemessenheit und Vereinbarkeit mit der Geschäfts und Risikostrategie der MIL AG überprüft

---

## D. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

Das Vergütungssystem der MIL AG sieht grundsätzlich sowohl erfolgsunabhängige als auch erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile vor:

- Mitarbeiter im Innendienst erhalten ein Festgehalt von 12 Monatsgehältern pro Jahr
- Ergebnisorientierte Vergütungen werden an die Vertriebsmitarbeiter sowie an die Geschäftsleitung gezahlt
- Alle übrigen Mitarbeiter, also auch Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen, erhalten variable Vergütungen ausschließlich nach Maßgabe der Erreichung von zum Beginn des Geschäftsjahres individuell vereinbarten Zielvereinbarungen
- Alle Mitarbeiter der Gesellschaft, bis auf die Vorstände, erhalten eine freiwillige Weihnachtsgratifikation bis zur Höhe eines monatlichen Bruttogehalts
- Drei leitende Mitarbeiter halten darüber hinaus eine weitere Sonderzahlung in Abhängigkeit von der Zielerreichung und ebenfalls bis zur Höhe eine (weiteren) Monatsgehalts.
- Die höchstmögliche erfolgsabhängige Vergütung liegt dabei immer unter 20 % des Festgehaltes.
- Mitarbeiter im Außendienst erhalten einen Anteil ihres Gehaltes als Festgehalt und einen anderen Teil über Provisionen für genehmigte Neugeschäfte.
- Jeder Vorstand erhält neben der Grundvergütung eine erfolgsabhängige Vergütung in Höhe von max. 24,75 % des operativen Ergebnisses der Gesellschaft unter Berücksichtigung der gezahlten Fixgehälter und vor Steuern und vor Berücksichtigung der Tantieme selber. Nur sofern mehr als zwei Vorstände bestellt sind mindert sich der Prozentsatz der Gestalt, dass insgesamt für alle Vorstände nicht mehr als 50 % des operativen diese Ergebnisses als erfolgsabhängige Vergütung gezahlt werden. Der Gesamtbetrag aus fixer und erfolgsabhängiger Vergütung ist betragsmäßig gedeckelt. Für den Fall, dass die Bemessungsgrundlage negativ wird, wird eine ent-



---

sprechende Minderung des Fixgehalt (Malus) vorgenommen, die ebenfalls betragsmäßig gedeckelt ist.

Die Mitarbeiter haben außerdem Zugang zu folgenden Sozial-und Nebenleistungen:

- Vermögenswirksame Leistungen
- Jobtickets für die Mitarbeiter in und um Köln
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Außendienstmitarbeitern sowie den Abteilungsleitern wird ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt

---

## E. Quantitative Vergütungsinformationen

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016 (Stichtag 31.12.2016) der MIL AG.

Gesamtbetrag aller Vergütungen: TEUR 1.341,9

davon Löhne und Gehälter: TEUR 1.224,9

davon Sozialaufwand: € 117,0

Davon erfolgsunabhängige (fixe) Vergütung: TEUR 1.135,8

Davon erfolgsabhängige (variable) Vergütung: TEUR 206,1

Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung\*: 2

\*wesentlicher Teil (92%)

Fixe und variable Vergütungsanteile stehen somit in einem angemessenen Verhältnis zueinander.