

## Vergütungssystem

Die Kazenmaier Fleetservice GmbH ein Finanzdienstleistungsinstitut nach § 1 Abs. 1b KWG. Nach den Maßstäben des § 267 HGB, der für die Gesellschaft allerdings nicht mehr anwendbar ist, wäre sie eine kleine Kapitalgesellschaft. Es besteht keine Tarifbindung. Die Struktur des Unternehmens erfordert kein ausdifferenziertes Vergütungssystem. Vielmehr besteht die Anforderung, ein für die Mitarbeiter nachvollziehbares und als marktgerecht empfundenes Vergütungssystem zu etablieren. Dabei müssen die Gehälter der Mitarbeiter die individuellen fachlichen Anforderungen, die Verantwortung im Rahmen der Organisation, den individuellen Ergebnisbeitrag widerspiegeln und dem Vergleich mit dem relevanten Arbeitsmarkt standhalten.

Die Vergütung eines Mitarbeiters kann aus 3 Elementen bestehen.

1. Grundgehalt

Mit dem Grundgehalt wird die fachlich qualifizierte und an den Zielen des Unternehmens ausgerichtete Aufgabenerfüllung entlohnt. Die Höhe der Grundgehälter entspricht den Bedingungen des Arbeitsmarkts und der Qualifikation der Mitarbeiter.

2. Erfolgsvergütungen

Erfolgsvergütungen werden in einem angemessenen Umfang bezahlt, wenn das Aufgabenprofil so ausgestaltet ist, dass aus einer guten Aufgabenerfüllung direkte Ergebnisauswirkungen ableitbar sind. Dies ist im Bereich Business- Intelligence und bei Vertriebsmitarbeitern der Fall. Im Bereich Business Intelligence ist die Vergütung auf den Deckungsbeitrag des Servicegeschäfts ausgelegt. Die Begründung von Risikopositionen wird durch die Struktur der Erfolgskomponente nicht begünstigt.

Maßstab für die Erfolgsvergütung des Vertriebs sind die erzielten Barwertmargen aus den abgeschlossenen Finanzleasingverträgen und das Rohergebnis der Gesellschaft, in dem sich der wirtschaftliche Erfolg der verkauften Finanzdienstleistungen und der verkauften Leistungspakete ausdrückt. Die Vergütung der Vertriebsmitarbeiter ist damit auch von Kalkulationsrisiken, bzw. deren erfolgreicher Vermeidung abhängig. Die Abbildung weiterer Risiken in der Vergütung der Vertriebsmitarbeiter, insbesondere die Berücksichtigung von Adressausfallrisiken erscheint derzeit nicht angemessen, da die Vertriebsmitarbeiter nicht in die Kreditentscheidung eingebunden sind.

3. Dienstfahrzeuge mit dem Recht der Privatnutzung

Mitarbeiter, deren Aufgabenstellung Mobilität erfordert, erhalten darüber hinaus Dienstfahrzeuge, die auch privat genutzt werden dürfen. Das Recht der Dienstwagenutzung ist in einer Dienstwagenordnung geregelt.

Die derzeitige Geschäftsleitung erhält eine Erfolgsvergütung, die sich am erzielten Jahresergebnis orientiert. Darüber hinaus besteht ein Interesse am langfristigen Unternehmenserfolg durch eine mittelbare Beteiligung am Kapital der Gesellschaft. Werden zusätzliche Geschäftsführer bestellt, sind die Gesellschafter aufgefordert, eine vergleichbare Interessenssituation durch die vertraglichen Regelungen herzustellen.

Der Anteil der variablen Vergütungen am Gesamtpersonalaufwand liegt bei ca. 8,3 %

Außer dem Geschäftsführer kann kein Mitarbeiter hohe Risikopositionen begründen. Das Vergütungssystem schafft Anreize für nachhaltiges Wirtschaften, belohnt jedoch nicht das Eingehen besonders hoher Risiken. Der Anteil an der Gesamtvergütung ist sehr gering. Die Struktur der Vergütungen setzt die richtigen Anreize im Sinne der Geschäftsstrategie, belohnt jedoch nicht das Eingehen von besonderen Risiken.

Das öffentliche Interesse am Vergütungssystem der Kazenmaier Fleetservice GmbH wird als äußerst gering eingestuft, ebenso wie die Auswirkungen auf die Finanzmarktstabilität. Das Vergütungssystem honoriert die Leistungen der Mitarbeiter in angemessener Form und ist nicht dazu geeignet, die Solvabilität der Gesellschaft zu beeinträchtigen. Trotzdem veröffentlicht die Gesellschaft einen Bericht zur Vergütungsstruktur auf ihrer Internetpräsenz [www.kazenmaier.de](http://www.kazenmaier.de) unter dem Menüpunkt „Über Kazenmaier“