

Vergütungsbericht der TA Leasing GmbH gemäß InstitutsVergV Geschäftsjahr 2017

Grundlagen

Nach Selbsteinschätzung der Gesellschaft gehört TA Leasing GmbH (im Folgenden: TA Leasing) im Sinne der Institutsvergütungsverordnung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“, da insbesondere die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. € liegt. Des Weiteren verfolgt die TA Leasing ein vergleichbar einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

Die Umsetzung der Institutsvergütungsverordnung erfolgt unter Berücksichtigung der institutsspezifischen Besonderheiten und insbesondere unter Betrachtung von Art, Umfang und Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten.

Die TA Leasing befindet sich zu 100% im Besitz der TA Triumph-Adler GmbH.

Aufgrund der Umstrukturierungen innerhalb der TA Gruppe und der damit einhergehenden Auslagerungen der operativen Bereiche beschäftigt die TA Leasing seit dem 01.09.2014 keine eigenen Mitarbeiter mehr. Die Mitarbeiter, die im Rahmen der Auslagerung Tätigkeiten für die TA Leasing übernehmen, sind ausnahmslos angestellt innerhalb der TA Gruppe (für das laufende Geschäftsjahr TA Triumph-Adler GmbH oder TA Triumph-Adler Deutschland GmbH).

Die Mitglieder der Geschäftsführung der TA Leasing sind Mitarbeiter der TA Triumph-Adler GmbH. Separate Vergütung für die Tätigkeit als Geschäftsführer der TA Leasing wird nicht gezahlt.

Sämtliche Mitarbeiter, die Tätigkeiten im Rahmen der Auslagerung für die TA Leasing übernehmen, erhalten ihre Vergütung von der TA Triumph-Adler GmbH oder der TA Triumph-Adler Deutschland GmbH.

Grundprinzipien der Vergütung

Das Vergütungssystem der TA Gruppe ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgreiche, nachhaltig wertorientierte Unternehmensentwicklung und -führung zu schaffen. Es ist in Strategie und Politik angemessen, da Anreize für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden.

Die Vergütung wird in fixen und variablen Bestandteilen festgelegt und berücksichtigt sowohl die individuelle als auch die kollektive Leistung.

Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

Erfolgsunabhängige Vergütung

Die Mitarbeiter erhalten je nach Art der Tätigkeit ein Fixgehalt, welches überwiegend aufgeteilt in 12 Monatsabrechnungen vergütet wird. Die Höhe des Fixgehaltes orientiert sich an der marktüblichen Vergütung und entspricht in allen Fällen den Anforderungen des Mindestlohns.

Erfolgsabhängige Vergütung:

Neben dem Fixgehalt erhalten berechnigte Mitarbeiter - je nach Art der Tätigkeit und arbeitsvertraglicher Vereinbarung - einen weiteren variablen Gehaltsbestandteil in Form eines Bonus. Der variable Gehaltsbestandteil richtet sich nach dem Grad der Verantwortung der Mitarbeiter und ist an Ziele geknüpft. Die persönlichen Ziele dieser Mitarbeiter werden hauptsächlich durch Unternehmensziele, operativen Ziele und individuelle Zielvorgaben bestimmt.

Für Kontrolleinheiten wird sichergestellt, dass über die Ausgestaltung der Tätigkeit keine Interessenkonflikte entstehen und die variable Vergütung keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfaltet, die den Kontrollaufgaben zuwiderläuft.

Darstellung der quantitativen Vergütungsinformationen

Gemäß § 16 InstitutsVergV hat jedes Institut bei der Veröffentlichung von Informationen zur Offenlegung von Vergütungsziffern den Wesentlichkeits-, Schutz,- und Vertraulichkeitsgrundsatz zu beachten. Die Veröffentlichung beschränkt sich daher auf allgemeine Vergütungskennziffern.

Sonstiges

Das Vergütungssystem wird einer jährlichen Überprüfung unterzogen und wenn notwendig angepasst.

Fellbach, 05. Dezember 2016

Geschäftsführung
TA Leasing GmbH