

Vergütungsbericht gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung

Geltungsbereich

Dieser Vergütungsbericht umfasst die folgenden Gesellschaften:

- De Lage Landen International B.V. German Branch
- De Lage Landen Leasing GmbH
- Cargobull Finance GmbH
- Komatsu Financial Germany GmbH

(im Folgenden „De Lage Landen Gruppe Deutschland“)

Selbsteinschätzung

Das Management der De Lage Landen Gruppe in Deutschland hat für die vorgenannten Institute eine Selbsteinschätzung im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung **nicht** zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere ist die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 10 Mrd. €. Weiterhin verfolgen die Institute ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

Grundprinzipien der Vergütung

Die Vergütungssysteme verfolgen im Wesentlichen drei Grundprinzipien:

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung, inkl. Marktvergleich)
- Leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem)
- attraktiver Beitrag zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeiter (individuelle Altersvorsorge und zusätzliche Versicherungspakete)

Qualitative Beschreibung des Vergütungssystems

A. Erfolgsunabhängige Vergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt (= Zusammensetzung der Vergütung), welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird (=Art und Weise der Gewährung). Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebene, Übernahme unternehmerischer Verantwortung) sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung (=quantitative und qualitative Parameter).

B. Erfolgsabhängige Vergütung

Neben dem Grundgehalt, bestehend aus 12 Monatsgehältern, erhalten alle Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene.

Wesentliche Parameter sind dabei für Vertriebsfunktionen:

- Neugeschäftsvolumen
- Margen
- Risikokosten
- IRC (Internal Return on Capital)
- RAROC (Risk Adjusted Return ON Capital)
- Budgeteinhaltung

Wesentliche Parameter für Nicht – Vertriebsfunktionen sind dabei:

- Qualitative Ziele (Projekte, Konzepte, Strategien)
- Compliance
- Reporting/KPI-Dashboards
- Finanzielle Ziele wie z.B.:
 - Geschäftsergebnis
 - Risikokosten
 - Budgeteinhaltung

Die Bemessungsebenen sind je nach Grad der Übernahme unternehmerischer Verantwortung (Hierarchie, Vollmachten, Prokura etc.) unterschiedlich gewichtet. Der Unternehmensteil nimmt dabei mit steigender Übernahme unternehmerischer Verantwortung zu und kann bis zu 60% betragen.

In Abhängigkeit von der Funktion und der Hierarchieebene hat jeder Mitarbeiter einen Zielwert für die Höhe des variablen Anteils der Vergütung (Zieltantieme). Dieser Zielwert steigt mit der Höhe der Hierarchiestufe und/oder dem Anspruch und der Bedeutung der Rolle und liegt zwischen 10% und 30% bezogen auf die Jahresfestvergütung bei einer Zielerreichung von 100%. Die variable Zahlung ist bei maximaler Zielerreichung auf 150% der Zieltantieme begrenzt.

Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf Erfolgsbeiträge auf Unternehmensebene, Geschäftsbereichsebene und individueller Ebene bestimmt. Der prozentuale Anteil der jeweiligen Parameter ist nach Hierarchieebenen und Funktion differenziert, wobei mit zunehmender Hierarchieebene der Unternehmensanteil in der Regel steigt und der individuelle Anteil sinkt. Letzterer beträgt in der Regel mindestens 10% der variablen Vergütung.

Die Auszahlung erfolgt nach Abschluss des unternehmensweiten Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung sowie der Feststellung des Jahresabschlusses im April des Folgejahres der maßgeblichen Leistungsperiode.

Der variable Anteil der Gesamtvergütung erhöht sich mit Zunahme der unternehmerischen Verantwortung und kann bei 100%iger Zielerreichung maximal 30% der Festvergütung und bis zu maximal 45% bei Übererfüllung erreichen.

Weitere variable Vergütungsbestandteile existieren nicht.

Die Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten sind vollumfänglich unterschiedlich von denjenigen der zu kontrollierenden Einheiten. Die Parameter beziehen sich ausschließlich auf die originäre Aufgabe und sind in individuellen quantitativen und qualitativen Zielvereinbarungen dokumentiert. Die Leistungsbeurteilung erfolgt innerhalb der eigenen Organisation und beinhaltet eine finale Freigabe durch den für das Risikomanagement zuständigen Geschäftsführer.

Sonstige Vergütungsbestandteile

Die angemessene Höhe der Grundvergütung wird in Bezug auf Funktionen und deren Wertigkeit für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche innerhalb der Branche überprüft. Bei der Festlegung der Höhen der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

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

- o Firmenwagen für Vertriebsmitarbeiter und obere Führungskräfte
- o Vermögenswirksame Leistung
- o Arbeitgeberzuschuss bei Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersversorgung auf Basis eines Gehaltsumwandlungsmodells.

Quantitative Beschreibung des Vergütungssystems

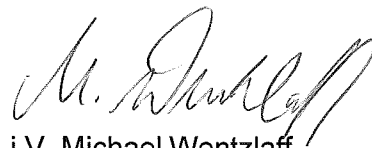
DLL	Markt	Marktfolge*	Zentrale Funktionen**	Kumuliert
Anzahl der Begünstigten	61	51	28	140
Fixe Jahresbruttogehälter	4.394.342,30	2.446.100,00	1.430.496,00	8.270.939,30
at target Bonus in EUR	918.433,00	268.678,04	203.720,00	1.390.831,04
at target Bonus in %	21%	11%	14%	17%
Zusammensetzung der Gesamtbarvergütung in % (Verhältnis von fester zu variabler Vergütung)*	79:21	89:11	76:14	83:17

*Credit, Collection & Recovery, Business Support

** Finance, Legal & Compliance, HR, General Manager, Reception



Thomas Stahl
- Geschäftsführer -



i.V. Michael Wentzlaff
- HR Manager -