

Offenlegungsbericht der Dr. Weber und Partner Leasing GmbH im Sinne der Institutsvergütungsverordnung per 31.12.2016

Die Dr. Weber & Partner Leasing GmbH hat eine Selbsteinschätzung des Instituts 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 weit unter 15 Mrd. €. Gleichzeitig verfolgt das Institut ein einfaches Geschäftsmodell mit vertretbaren Risiken.

Beschreibung des Geschäftsmodells

Die Dr. Weber & Partner Leasing GmbH als Tochterunternehmen der Volksbank Mittweida eG ist ein mehr als 25 Jahre am Markt erfolgreich tätiges Leasingunternehmen. Neben dem gewerblichen Finance-Leasing und gewerblichen Mietkauf mit Endkunden stellt es die Betreuung von Händlern und Herstellern als Partner für den Absatz von Leasingverträgen dar. Weitere Finanzdienstleistungen werden nicht erbracht.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich auf Kunden in Deutschland, die Regionen Mannheim und Mittweida sind aufgrund der Geschäftsansässigkeit dabei bestimmend. Dementsprechend werden grenzüberschreitende Geschäfte mit Kunden aus dem benachbarten Ausland nicht betrieben.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung

Weder im Bereich der Geschäftsleitung noch im Bereich der Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Die Fixvergütung der Mitarbeiter orientiert sich an den Gepflogenheiten des jeweiligen regionalen Personalmarktes – in Abhängigkeit der ausgeübten Tätigkeit, der Hierarchiestufe und der bisherigen Leistungsbeurteilung - und wird in 12 gleichen Teilen monatlich ausbezahlt.

Zusätzlich zum Jahresfestgehalt erhalten einzelne Mitarbeiter, funktionsbezogene feste Zulagen für die Übernahme bestimmter Sonderrollen innerhalb der ursprünglichen Funktion. Die Auszahlung erfolgt monatlich zusammen mit dem regulären Monatsgehalt.

Die Mitarbeiter erhalten Sonderzahlungen, die von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängt, wobei die Zielsetzungen mit den in der Strategie festgelegten Zielen in Einklang stehen.

Weder bei der Geschäftsleitung noch bei unseren Mitarbeitern bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

Fixe und variable Vergütungen der Geschäftsleitung und unserer Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander; negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird. Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter und unsere Geschäftsleitung eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass – soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden – die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auch auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind.

Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Je nach Aufgabenbereich tragen die Mitarbeiter eine abgestufte Risikoverantwortung.

Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten löst keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus. Der Schwerpunkt in diesen Bereichen liegt auf einer fixen Vergütung.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen ca. 229,7 Teuro.

Der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt ca. 12,7 % der fixen Vergütung. Eine variable Vergütung erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Geschäftsleitung