

## **Vergütungsbericht**

### **der transmed Transport GmbH gemäß § 16 InstitutsVergütungsverordnung (InstitutsVergV)**

Stand: 01/2016

Die transmed Transport GmbH hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“ (§17 Abs. 4 InstitutsVergV). Insbesondere lag die Bilanzsumme in den letzten drei Geschäftsjahren deutlich unter € 15 Mrd. Auch gebieten die Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten nach Ansicht der transmed Transport GmbH keine andere Einschätzung. Die im Folgenden beschriebenen Vergütungssysteme unterscheiden sich in ihren Bestandteilen nicht zwischen den Geschäftsbereichen und werden deshalb als Ganzes dargestellt. Sollte es in Einzelfällen Abweichungen geben, wird darauf im Text explizit hingewiesen und die Geschäftsbereichsspezifika erläutert. Externe Berater wurden bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme nicht hinzugezogen. Die Geschäftsführung der transmed Transport GmbH ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich (§ 3 Abs. 1 Satz 1 InstitutsVergV) und informiert die Gesellschafterin der transmed Transport GmbH einmal jährlich über die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme unter Berücksichtigung der Anforderungen der InstitutsVergV (§ 3 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV). Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Geschäftsführung der transmed Transport GmbH ist wiederum die Gesellschafterin der transmed Transport GmbH verantwortlich (§ 4 Abs. 2 InstitutsVergV).

Die Kontrolleinheiten (insbesondere die Interne Revision, der Compliance-Beauftragte, der Leiter Personal und der Leiter des Bereichs Risikomanagement) werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme entsprechend den Vorgaben der InstitutsVergV eingebunden (§ 3 Abs. 3 InstitutsVergV). Das Vergütungssystem der transmed Transport GmbH gründet sich zum einen auf einer markt- und funktionsgerechten Grundvergütung und zum anderen auf einer erfolgsorientierten variablen Vergütungskomponente (Zielvereinbarungssystem). Die Vergütung, insbesondere die variable Vergütungskomponente, ist an den Geschäfts- und Risikostrategien der transmed Transport GmbH ausgerichtet.

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird (Grundvergütung), zusätzlich erhalten fast alle Mitarbeiter ein festes 13. Gehalt im November eines Jahres. Darüber hinaus wird den meisten Mitarbeitern im Juni eines Jahres, Urlaubsgeld als fester Gehaltsbestandteil ausgezahlt. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der erfolgsunabhängigen Vergütung sind die ausgeübte Funktion sowie der Aufgaben- und Verantwortungsumfang und damit einhergehende

Entscheidungsbefugnisse. Neben der Grundvergütung erhalten einige Mitarbeiter, in der Regel in Führungspositionen, eine auf Jahresbasis bemessene variable Vergütung in Abhängigkeit des Unternehmenserfolges und/oder der persönlichen Zielerreichung. Der variable Anteil der Vergütung ist abhängig von der Funktion, der Hierarchieebene und dem persönlichen Grad der Zielerreichung und reicht von einem Verhältnis von Grundvergütung zu variabler Vergütung von 77 : 23 bis hin zu 92 : 8 (jeweils unterstellt eine 100%ige Zielerreichung). Die persönlichen Ziele leiten sich über die verschiedenen Funktionsebenen aus den übergeordneten Zielen des Unternehmens ab; in der persönlichen Zielerreichung ist demzufolge immer auch die Zielerreichung der Organisationseinheit des jeweiligen Mitarbeiters berücksichtigt. Die Mitarbeiter erhalten keine Abschlagszahlung auf die zu erwartende variable Gehaltszahlung. Eine Ausbezahlung erfolgt nach Ablauf des Geschäftsjahres spätestens im Rahmen der Gehaltsauszahlung des nach Geschäftsjahresende endenden dritten Monats. Die Geschäftsleitung erhält die variable Vergütung nach Feststellung des Jahresabschlusses. Darüber hinaus gewährt das Unternehmen ihren Mitarbeitern freiwillige Zusatzleistungen wie z.B. betriebliche Altersvorsorge im Rahmen einer Gehaltsumwandlung, sowie abhängig von der internen Eingruppierung, eine Dienstfahrzeugnutzung.

Die Ausgestaltung der Vergütung und der Vergütungssysteme ist im Sinne des § 5 InstitutsVergV angemessen. Insbesondere geben die vorhandenen Strategien, das Geschäftsmodell, der organisatorische Aufbau und die Kompetenzregelungen in Kombination mit der vorhandenen Vergütungsstruktur keine Anreize zum Eingehen von unverhältnismäßig hohen Risiken und laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider (§ 5 Abs. 1 und 2 InstitutsVergV). Darüber hinaus besteht, nach Kenntnis der transmed Transport GmbH, weder bei den Geschäftsleitern noch bei sonstigen Mitarbeitern eine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung (§ 5 Abs. 3 Nr. 1 InstitutsVergV). Für den Fall der Beendigung einer Tätigkeit sind einzelvertraglich keine Ansprüche auf Leistungen begründet, die selbst bei negativen individuellen Erfolgsbeiträgen der Höhe nach unverändert bleiben (§ 5 Abs. 3 Nr. 2 InstitutsVergV). Die Vergütungsstruktur läuft ferner nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider, so dass auch die Anforderungen des § 5 Abs. 4 InstitutsVergV erfüllt sind. Insbesondere wurde darauf geachtet, dass die Ausgestaltung der variablen Vergütungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrollorgane nicht mit den von ihnen kontrollierten Abteilungen und Organisationseinheiten gleichläuft und dadurch keine Interessenskonflikte entstehen (§ 5 Abs. 4 InstitutsVergV).

Auch die Anforderungen gemäß § 10 InstitutsVergV wurden erfüllt. Ferner ist bei der Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten sichergestellt, dass der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt (§ 9 Abs. 2 InstitutsVergV). Im Jahr 2015/16 waren im Durchschnitt 116 Mitarbeiter bei der transmed Transport GmbH beschäftigt, zum Stichtag 31.01.2016 belief sich die Anzahl ebenfalls auf 116 Beschäftigte.

Davon waren 29 Begünstigte einer variablen Vergütung. Der Gesamtbetrag ihrer Vergütungen belief sich auf EUR 2.055.130, davon beziehen sich rd. 14 % auf variable Vergütungsbestandteile. Eine freiwillige Sonderzahlung wurde an 67 Mitarbeiter ohne vertraglich zugesicherte variable Gehaltsbestandteile ausgezahlt. Die Gesamtsumme belief sich hierbei auf insgesamt EUR 10.595.

Regensburg, 31.01.2016

Marco Grasmeder

Geschäftsführer

Hueseyin Tastan

Geschäftsführer