

Vergütungsbericht

der transmed Transport GmbH gemäß § 16 InstitutsVergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Stand: 01/2018

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 Jahresgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird (Grundvergütung), zusätzlich erhalten alle Mitarbeiter ein 13. Gehalt im November eines Jahres. Darüber hinaus wird den Mitarbeitern im Juni eines Jahres, Urlaubsgeld als 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 sowie die Geschäftsführer, 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 93 : 7 (jeweils unterstellt eine 100%ige Zielerreichung). Die variable Vergütung der Geschäftsführer beläuft sich auf unter 100 % der fixen Vergütung.

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.

Im Geschäftsjahr 2016/17 wurde ein Prämienmodell für Leasingabschlüsse für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeführt, welches eine Stückprämie für erfolgreich abgeschlossene Leasingverträge auslobt. Dieses Modell wurde auch im Geschäftsjahr 2017/18 weitergeführt. Die Prämie ist in ihrer Höhe gestaffelt und weist eine Bandbreite von 75,- Euro bis max. 225,- Euro pro Abschluss aus. Die Prämien werden am Jahresende pro Mitarbeiter ermittelt und nach Ablauf des Geschäftsjahres spätestens im Rahmen der Gehaltsabrechnung des nach Geschäftsjahresende endenden vierten Monats ausbezahlt.

Darüber hinaus gewährt das Unternehmen ihren Mitarbeitern freiwillige Zusatzleistungen wie z.B. betriebliche Altersvorsorge im Rahmen einer Gehaltsumwandlung, Jubiläumszahlungen aufgrund Betriebszugehörigkeiten, 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 2017/18 waren im Durchschnitt 128 Mitarbeiter bei der transmed Transport GmbH beschäftigt, zum Stichtag 31.01.2018 belief sich die Anzahl ebenfalls auf 128 Beschäftigte. Davon waren 29 Begünstigte einer variablen Vergütung. Der Gesamtbetrag ihrer Vergütungen belief sich auf EUR 2.118.070,-- davon beziehen sich unverändert zum Vorjahr rd. 14 % auf variable Vergütungsbestandteile.

Aus dem Prämienmodell für Leasingabschlüsse wurden 37 Begünstigte ermittelt. Der Gesamtbetrag der Vergütungen daraus betrug EUR 68.975,-- und entspricht einem variablen Anteil an der Gesamtvergütung dieser Mitarbeiter von 3,7 %.

Eine freiwillige Sonderzahlung wurde an 68 Mitarbeiter ohne vertraglich zugesicherte variable Gehaltsbestandteile ausgezahlt. Die Gesamtsumme belief sich hierbei auf insgesamt EUR 11.232,--.

Regensburg, 31.01.2018

Marco Grasmeder
Geschäftsführer

Dr. Steffen Reik
Geschäftsführer